



**Dornier, S.A.
y sociedades dependientes**

Informe de verificación independiente
Estado de Información No Financiera



Informe de verificación independiente

A los accionistas de Dornier S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019, de Dornier, S.A. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Dornier o la entidad o el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de Dornier.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado de Dornier, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Dornier, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI) seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 9. Acerca del Estado de Información No Financiera – Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018 y trazabilidad con los estándares GRI del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Dornier, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.



Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de aseguramiento independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de la Sociedad Dominante que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Dornier, S.A. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 en función del análisis de materialidad realizado por Dornier, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de Dornier, S.A.

Fundamento de la conclusión con salvedades

El Grupo no incluye en el alcance de su EINF la información relativa a las Uniones Temporales de Empresas (UTEs) en las que participó en el ejercicio 2018. Por ello, no hemos podido alcanzar evidencia suficiente sobre la razonabilidad de la información cuantitativa del ejercicio 2018 de los indicadores en relación a las UTEs y, en consecuencia, sobre las explicaciones de las variaciones experimentadas entre el año 2019 y 2018.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por el efecto de la cuestión descrita en el “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de Dornier correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Estándares GRI seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 9. Acerca del Estado de Información No Financiera – Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018 y trazabilidad con los estándares GRI del citado Estado.

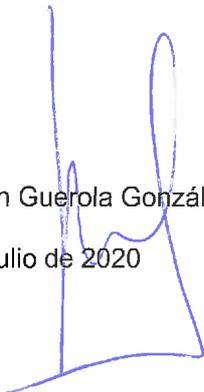
Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Joaquín Guerola González

29 de julio de 2020



INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2020 Num. 01/20/07725

30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO

Informe sobre trabajos distintos
a la auditoría de cuentas

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2019

dornier

Fecha de formulación: 29 mayo 2020



Índice de Contenidos

1. Introducción	2
2. Modelo de Negocio	4
3. Calidad y Medioambiente	9
4. Riesgos, Políticas y Mitigantes	16
5. Cuestiones Sociales y Relativas al Personal	19
6. Contribución a la Sociedad	33
7. Respeto a los Derechos Humanos	40
8. Lucha contra la Corrupción y el Soborno	41
9. Acerca del Estado de Información No Financiera – Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018 y trazabilidad con los estándares GRI	43
Anexo 1 – Tablas EINF 2018	48



1. Introducción

El presente Informe se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, en materia de información no financiera y diversidad, aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio de 2010, y la Ley 22/2015, de 20 de julio de 2015, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre de 2017).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. El proceso de elaboración ha seguido como referencia el estándar Internacional Global Reporting Initiative (GRI).

Dornier S.A. (En adelante, “Dornier”, o la “Compañía”) publica el presente informe con la finalidad de que los principales Grupos de Interés puedan tener una imagen veraz del desempeño en materia no financiera durante el ejercicio 2019, incluyendo cuestiones ambientales, sociales y relativas a su personal que son relevantes para el desarrollo de su actividad.

El presente Estado de Información No Financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjuntan como anexo.

A continuación, se señalan los detalles de contacto para más información sobre el Estado de Información No Financiera:

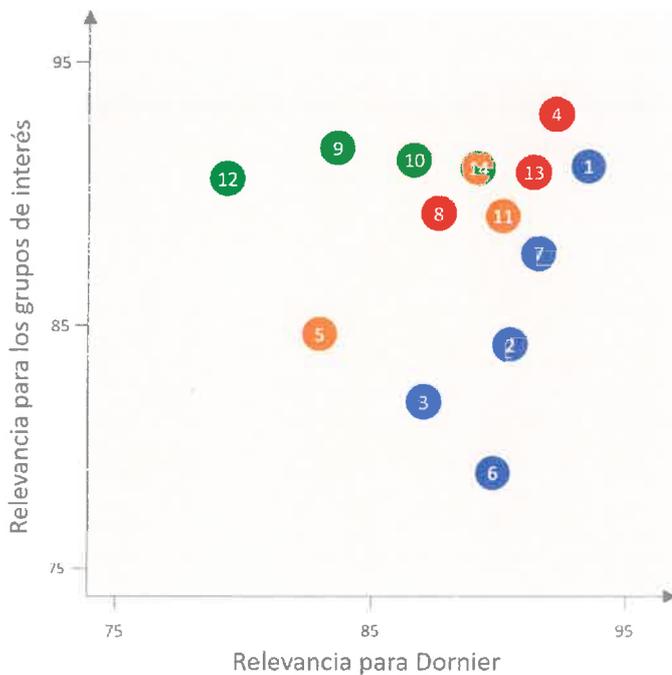
- Pedro Agapito – Chief Financial Officer - pagapito@empark.com
- Francisco Romero Rojo – Director del área de Riesgos - fjromero@empark.com

Matriz de Materialidad

Dornier ha realizado un análisis de los asuntos materiales para la compañía y para sus grupos de interés. Para ello se ha partido de los temas más relevantes, realizándose las siguientes acciones:

- Reuniones internas con directores y directivos de áreas clave de la Compañía.
- Benchmarking de los contenidos tratados en los EINF/Memorias de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de otras compañías del sector de Dornier.
- Análisis de requerimientos de inversores en RSC.
- Análisis de otras fuentes de información internas de Dornier.

En base al anterior análisis se han establecido los siguientes aspectos materiales:



- Recursos Humanos
 - Medio Ambiente
 - Compliance y PRL
 - Negocio y Sociedad
1. Igualdad – no discriminación
 2. Conciliación
 3. Formación y desarrollo
 4. Salud y seguridad (empleados, clientes y personal externo)
 5. Facilitar la movilidad
 6. Inserción de personas con discapacidad
 7. Satisfacción del empleado
 8. Prevención de delitos (corrupción y fraude)
 9. Sostenibilidad de recursos (energía y materias primas)
 10. Reducción de la contaminación y emisiones
 11. Satisfacción del cliente
 12. Gestión de residuos
 13. Protección de datos y ciberseguridad
 14. Innovación

2. Modelo de Negocio

Introducción

Dornier S.A. Unipersonal fue constituida el 7 de mayo de 1987, y tiene como actividad principal la explotación de aparcamientos en superficie. El domicilio social se sitúa en la Avenida General Perón n.º 36, planta 1ª en Madrid (España).

La Compañía está controlada por Empark Aparcamientos y Servicios, S.A.U. ("Empark") constituida en 1986, que posee el 100% de las acciones y forma parte de un grupo de sociedades, en las que la sociedad dominante es Arena Luxembourg Investments, S.à.R.L, cuyo accionista principal es el fondo de infraestructuras Macquarie Infrastructure and Real Assets.

La actividad principal de Dornier se centra principalmente, en servicios de regulación de estacionamiento limitado bajo control horario (ORA) en vía pública, gestión y mantenimiento de estacionamientos en superficie y en la retirada de vehículos de la vía pública.

El desarrollo de las actividades se lleva a cabo a lo largo de diferentes centros y delegaciones de las compañías en toda la geografía española, contando con presencia en la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas, tal y como se indica más adelante.

Entorno

La actividad de estacionamiento limitado bajo control horario se encuentra regulada en la Ley 9/17 de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

La actividad de ORA, representa la actividad de Dornier (76,8% de la cifra neta de negocios de 2019), y surge para dar respuesta a la necesidad de los entes públicos de externalizar la actividad de gestión y denuncia de aparcamientos en las zonas designadas a tal propósito, así como contribuir a la gestión de la movilidad urbana, que es uno de los principales retos a los que se enfrentan los entes públicos.

Descripción del Modelo de Negocio

El negocio de Dornier se centra en el estacionamiento en vía pública a través de 4 líneas de negocio principales:

- ORA o Estacionamiento limitado bajo control horario: consistente en el control y regulación del estacionamiento en vía pública, así como en la tramitación de infracciones de aparcamiento (76,8% de la cifra neta de negocio).
- Gestión y mantenimiento de estacionamientos en superficie (0,5% de la cifra neta de negocio).
- Servicios de grúa: destinados a la retirada de vehículos en la vía pública (5,2% de la cifra neta de negocio).
- Otros: ingresos de servicio de contratos de gestión de servicios públicos asociados, ingresos por cesión de uso de plazas de aparcamiento y servicios de publicidad de terceros (17,6% de la cifra neta de negocio).

El estacionamiento en las vías públicas es un elemento crítico para los ayuntamientos dentro de su plan de gestión urbana y movilidad. Gracias al historial de Dornier en la gestión de este tipo de activos, la Compañía ha logrado posicionarse como uno de los líderes indiscutibles del sector contando con el apoyo de los organismos oficiales pertinentes, pues Dornier actúa como recaudador para éstas y donde la relación con el operador ha de ser de la máxima confianza.

Dornier, gracias a su historial y excelencia en la provisión de sus servicios, cuenta con presencia en los principales núcleos urbanos, próximos a los centros históricos o áreas de mayor densidad, en el territorio español.

Además de lo anterior, Dornier se centra en la provisión de soluciones tecnológicas para dar lugar a una gestión sostenible de la movilidad en las ciudades. Gracias a su dilatada experiencia, Dornier, es capaz de promover y gestionar nuevas fórmulas de aparcamientos en entornos diversos, como, por ejemplo, la gestión de aparcamientos en temporada turística. Además, la Compañía, gestiona servicios tan específicos como la gestión de bolardos en calles con acceso restringido para residentes.

En este sentido, Dornier ha desarrollado su propia plataforma de pago por móvil ("Telpark"), la cual cuenta actualmente con más de 1,7 millones de usuarios. Por otro lado, cuenta con una línea de negocio para la provisión y mantenimiento de software que se emplea en la imposición y gestión de infracciones de aparcamiento.

Dornier desarrolla su actividad a través de dos modelos de negocio diferenciados:

- **Modelo Concesionario:** la Compañía aporta todos los medios y se asume riesgo de demanda.
- **Prestación de Servicio:** Dornier recibe un precio fijo por la prestación del servicio sin asumir riesgo de demanda; esto es, el precio se recibe independientemente del Volumen.

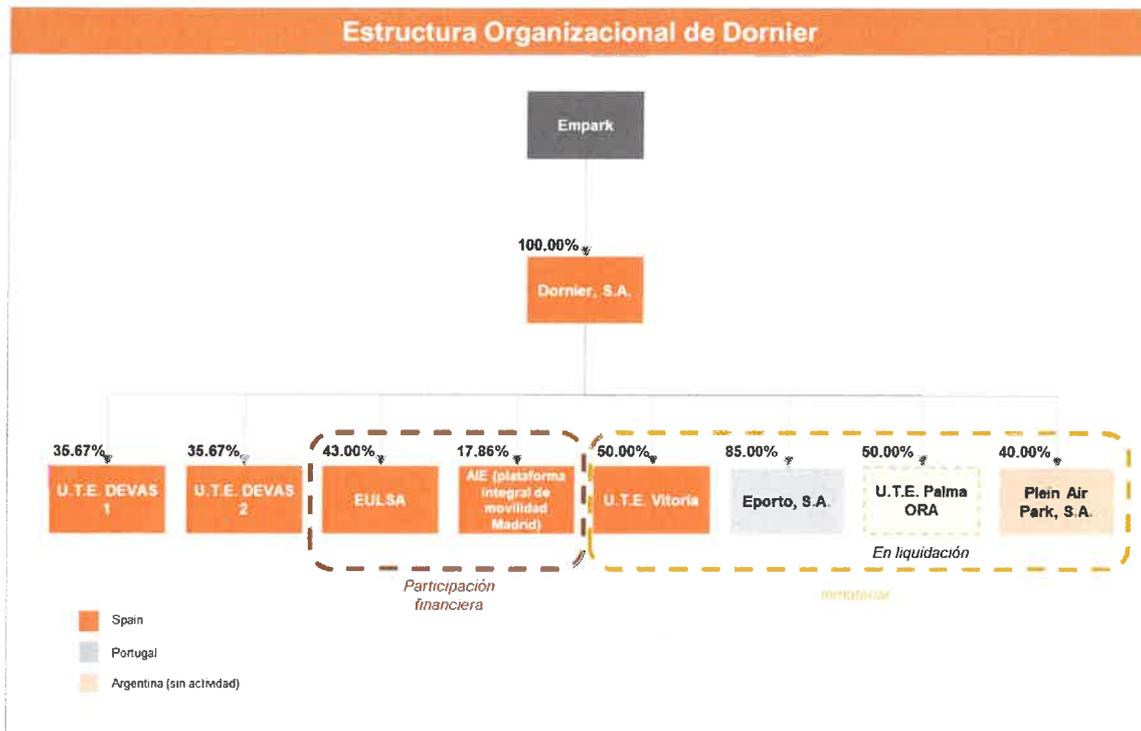
Existiría un tercer modelo, resultante de la combinación de los dos anteriores y que consistiría en la percepción de un precio fijo y una comisión de éxito a partir de la consecución de un volumen mínimo de recaudación.

El *portfolio* actual de contratos de Dornier tiene una vida media restante de aproximadamente 5 años, siendo su cliente principal ayuntamientos o entes de carácter público.

Organización y Estructura

Dornier es la cabecera de un grupo de compañías dedicadas principalmente a la actividad de gestión de aparcamientos en vía pública cuyo único accionista es la compañía matriz, Empark Aparcamientos y Servicios, S.A.

Además de participaciones en varias Uniones Temporales de Empresas (UTEs), Dornier tiene un 40% de participación en Plein Air Park, S.A., que fue constituida para la explotación de actividades de regulación de estacionamiento limitado en vía pública.



Mercado

La práctica totalidad de la cifra de negocio de Dornier se desarrolla en España a lo largo de diferentes Comunidades Autónomas.

La subsidiaria argentina carece ahora mismo de actividad alguna y por tanto se considera irrelevante a efectos de la preparación del presente Estado de Información No Financiera.

El desglose de plazas de estacionamiento regulado en vía pública de Dornier sería como se indica a continuación a 31 de diciembre de 2019:

Región	Dornier 2018	Dornier 2019	UTE DEVAS I 2019	UTE DEVAS II 2019
Andalucía	11.393	11.393	-	-
Aragón	3.089	3.089	-	-
Asturias	2.805	2.805	-	-
Baleares	2.390	1.129	-	-
Canarias	1.207	1.207	-	-
Cantabria	8.697	8.117	-	-
Castilla la Mancha	5.555	5.555	-	-
Castilla León	23.495	23.664	-	-
Cataluña	4.942	4.942	-	-
Comunidad Valenciana	14.355	14.480	-	-
Extremadura	1.667	1.667	-	-
Galicia	2.675	2.675	-	-
Madrid	8.470	8.470	41.382	42.208
Navarra	26.022	25.693	-	-
País Vasco	13.145	13.145	-	-
Otros	2.330	2.330	-	-
Total España	132.237	130.361	41.382	42.208

Tal y como se ilustra en la tabla anterior, Dornier tendría presencia en prácticamente todas las Comunidades Autónomas de España.

Objetivos y Estrategias de la Compañía

Dornier cuenta con una trayectoria de más de 30 años de historia en el sector de la movilidad teniendo siempre un papel de liderazgo e innovación en el desarrollo de su actividad. En la actualidad, Dornier sigue aplicando el mismo enfoque y se ha establecido como objetivos estratégicos:

- ✓ Continuar con la consolidación de su posición de liderazgo como gestor en el sector de estacionamiento regulado en vía pública.
- ✓ Erigirse como agente principal en la contribución al sector de la movilidad y generación de valor para el bienestar de la sociedad.
- ✓ Liderar tecnológicamente la movilidad del futuro.

La estrategia de consecución de objetivos es el cumplimiento de las 4 Cs:

- ✓ Calidad.
- ✓ Cliente.
- ✓ Cambio.
- ✓ Compromiso.

Principales Factores y Tendencias que Pueden Afectar a su Futura Evolución

Los principales factores que pueden afectar a la evolución de la actividad de Dornier se podrían resumir en cinco:

- Crecimiento Económico.
- Nueva Movilidad.
- Políticas de Sostenibilidad y Medioambiente.
- Cambios Regulatorios.
- Crisis del COVID-19.

El Crecimiento Económico

La actividad de Dornier no es totalmente inmune a la evolución de la actividad económica del país. Si bien, muchos de los contratos de Estacionamiento Regulado no tienen riesgo de demanda, es muy común que también existan contratos de acuerdo con los cuales el excedente que se obtenga sobre una determinada cantidad se distribuye entre el concedente y el concesionario. Es en estos casos en los que una buena evolución económica, favorece la actividad y, por tanto, permite que estos excedentes se puedan obtener, maximizando los ingresos de la Compañía. Ante una situación económicamente adversa, se produciría un efecto contrario la Compañía podría verse negativamente afectada con la protección con los precios mínimos de servicio otorgar en estos casos.

La Nueva Movilidad

Son indudables los cambios por los que está atravesando el sector de la movilidad en los últimos años, con el desarrollo de nuevos paradigmas como el *car sharing*, vehículos eléctricos, los *hubs* intermodales, entre otros.

Ante esta situación de grandes cambios, el estacionamiento en vía pública es un elemento de gran importancia para los ayuntamientos, pues es lo que les permite contribuir a la ordenación del tráfico, permitiendo tener un sistema de transporte global, eficiente y competitivo. Y es en este sentido, donde una Compañía como Dornier actúa como socio con los concedentes, pues gracias a la experiencia adquirida en el desempeño de su actividad, puede asesorar en aras de establecer una nueva movilidad que permita responder a los retos de futuro a los que se van a enfrentar las ciudades.

Las Políticas de Sostenibilidad y Medioambiente

Para los organismos gubernamentales es una prioridad su lucha contra el cambio climático y están tomando medidas para combatir las emisiones de CO₂. En este sentido, muchas de las medidas que están tomando muchos ayuntamientos consisten en la reducción del tráfico para minimizar la congestión y el consumo de carburantes. En la actualidad, ya hay ciudades que han impuesto restricciones de circulación en algunas zonas (Madrid Central, Barcelona ZBE). Todo esto hace que la actividad de estacionamiento en vía pública cobre especial relevancia para ayudar a los ayuntamientos a dar cumplimiento a las medidas que se han establecido mediante una rápida tramitación de denuncias. Para toda esta actividad, Dornier cuenta con herramientas tecnológicas y protocolos de actuación probados que permiten la consecución de estos objetivos.

Cambios Regulatorios

Como cualquier actividad concesional, Dornier se podría ver afectada por cualquier cambio que se pudiera efectuar en el seno del marco legal que enmarca la actividad de estacionamiento regulado que se encuentra regulada en la Ley 9/17 de Contratos del Sector Público.

Crisis del COVID-19

La crisis del COVID-19, que comenzó en España a mediados de marzo de 2020, ha tenido un impacto muy significativo en las actividades desarrolladas por Dornier. A corto plazo, muchos contratos de estacionamiento regulado se suspendieron durante varias semanas e incluso meses. A medio plazo se prevé que desencadene cambios a nivel sectorial, tanto en las regulaciones como en el comportamiento de los usuarios, así como una crisis económica a nivel mundial que en España es probable que tenga un impacto considerable.

Es difícil predecir la duración que tendrá esta crisis y si los cambios que ha originado se mantendrán a largo plazo. En el momento de escribir estas líneas, parece cada vez más probable que los comportamientos y regulaciones no volverán a ser como antes de que esta crisis comenzara. Sin embargo, no puede descartarse que esto ocurra una vez la economía se haya recuperado y la población haya perdido el miedo a futuros rebrotes o nuevas pandemias.

3. Calidad y Medioambiente

Dornier dispone de un Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medio Ambiente combinando el Sistema de Gestión de Calidad implantado desde 2000 y el Sistema de Gestión Ambiental implantado y certificado desde el año 2008.

Gracias a las buenas prácticas desarrolladas por Dornier en materia de Calidad y Medioambiente, la Compañía está certificada conforme a las Normas Internacionales ISO 9001 (UNE-EN-ISO 9001:2015) e ISO 14001 (UNE-EN-ISO 14001:2015). En la consecución de dichas certificaciones, Dornier siempre ha contado con AENOR como organismo certificador independiente, entidad de reconocido prestigio a nivel nacional.

Asimismo, Dornier cuenta con la certificación ISO 27001, como garantía de la correcta gestión de sus sistemas de información, tanto a nivel de aplicaciones (*software*) como a nivel de infraestructura (*hardware*).



El impacto medioambiental de la actividad de Dornier es muy limitado. La firma mantiene su firme compromiso con la minimización de cualquier riesgo que pueda implicar cualquier impacto no deseable sobre el medioambiente.

Toda materia en calidad y medioambiente es desarrollada por el departamento de Calidad y Medioambiente en colaboración con los diferentes centros operativos de Dornier, para asegurar la implementación de prácticas medioambientales coherentes con el día a día del negocio, y contando en todo momento con el apoyo, supervisión y compromiso de la alta dirección.

Objetivos de la Política de Gestión de Calidad y Ambiental de Dornier

Los objetivos ambientales de la firma se definen en términos de:

a. Mejora Continua y Eficiencia Energética

Uno de los pilares estratégicos de Dornier se ha basado en el fomento de buenas prácticas para lograr una mejora continua, implementando medidas que maximicen la calidad de los servicios ofrecidos, fomenten la eficiencia energética y medioambiental y contribuyan a la consecución de un crecimiento basado en el desarrollo sostenible.

En este sentido, desde Dornier se imparten periódicamente diversas formaciones y acciones de sensibilización en materia medioambiental de cara a la concienciación de los empleados sobre la importancia de aplicar las mejores prácticas para garantizar el respeto ambiental durante el desarrollo de las actividades.

b. Calidad del Servicio

Dornier trata de construir una ventaja competitiva día a día a través de la incorporación de medidas y soluciones innovadoras que permitan dar un servicio de la más alta calidad a sus clientes de la manera más eficaz posible. Por ejemplo, el empleo del *visual car*, como herramienta fundamental en la realización de las actividades de regulación de estacionamiento por la rapidez y eficiencia que permite en el desarrollo de la actividad, así como el empleo de parquímetros centralizados con la *app* de pago Telpark que permiten al usuario conseguir una mayor rapidez y flexibilidad a la hora de efectuar el pago en el servicio de la ORA.

c. Protección del Medio Ambiente

Dentro de la estrategia empresarial de Dornier, se ha establecido la protección del medio ambiente como uno de los ejes fundamentales. En este sentido, Dornier continuamente busca formas de mejora de sus procesos de cara a minimizar un impacto medioambiental negativo. Por el tipo de actividad desarrollada por la Compañía, no hay emisiones de carbono que afecten gravemente al medio ambiente, incluyendo contaminación de tipo lumínico y ruido.

d. Seguridad de la Información

Dornier se compromete a garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, protegiendo los sistemas de tratamiento de datos contra accesos indebidos.

La Compañía está trabajando en la elaboración de una nueva propuesta de Objetivos Ambientales para los próximos años que se concretan en:

Reducción en los consumos

- Reducción en el consumo de papel.
- Extensión del uso de papel con certificado ambiental (Papel con certificado FSC, ECOLABEL, etc.).

Residuos

- Reducción en la generación de residuos peligrosos derivados de la actividad de mantenimiento y limpieza de instalaciones.

Emisiones

- Reducción en las emisiones derivadas de la flota de vehículos de Dornier.
- Firme compromiso a adoptar las medidas necesarias para minimizar cualquier emisión de gases de efecto invernadero.
- Orientación a conseguir la neutralidad de carbono.

Consumo de Recursos

A pesar de la limitada repercusión negativa que la actividad de Dornier tiene en términos medioambientales, dentro de su política de gestión tiene muy presente la reducción del consumo de materias primas, así como una adecuada gestión de residuos.

Dentro de la actividad de Dornier, y en su preocupación constante por establecer e integrar medidas de reciclaje y reutilización en sus procesos, uno de los más respetuosos con el medio ambiente es el denominado Proceso de Retrofit. A través del cual se realiza una restauración de parquímetros, de todas las piezas posibles y subconjuntos, para posterior reutilización de los parquímetros restaurados en otros centros gestionados por Dornier.

- **Consumo de papel:** Gracias a Telpark, aplicación desarrollada para la realización de pago en estacionamiento regulado y aparcamientos subterráneos, Dornier ha sido capaz de generar un ahorro en el consumo de papel durante el año 2019.
 - En 2019 se han producido más de 28,5 millones de operaciones de estacionamiento regulado en la vía pública sin ticket, lo que representa una cantidad ahorrada de papel de aproximadamente 57.611 Kg, datos que han mejorado respecto a 2018 en que se produjeron 20 millones de operaciones en la vía pública y se ahorraron 40.429 Kg de papel, suponiendo una reducción del 42,4%. Todo ello como consecuencia de la promoción en el uso de Telpark como medio de pago en detrimento del consumo convencional de tickets en el parquímetro.
 - En lo relativo a las Bobinas de papel (papel térmico), usadas tanto en parquímetros como en las PDAs de los controladores, el consumo durante 2019 fue de 23.873 Kg, mientras que en 2018 fue de 29.914 Kg, suponiendo una reducción del 20% respecto al año anterior. Cabe destacar que tanto en 2018 como en 2019 más del 70% del papel de los parquímetros es papel certificado de acuerdo con el certificado ambiental FSC.
 - Tanto en Oficinas Centrales como en Centros de ORA se han establecido una serie de buenas prácticas de cara a la reducción del consumo de papel, consistentes en: (i) configuración de todas las impresiones a doble cara, (ii) utilización de impresoras multifunción que permite asociar el expediente de cada usuario para así permitir un mejor control y (iii) seguimiento del número de copias realizadas por cada usuario. Como consecuencia de estas medidas, durante 2019 se consumieron 3.498 Kg de papel (folio), lo cual ha supuesto una reducción del 66% respecto al año anterior, habiéndose consumido 10.275 Kg de papel (folio) en 2018.
 - UTE DEVAS I y II. En lo relativo a UTE DEVAS, el consumo de papel está vinculado exclusivamente a UTE DEVAS I, siendo el consumo total de papel en 2019 de 6.991 kg. De los cuáles 575 Kg corresponden a papel tipo folio y 6.416 kg a tickets de parquímetros (bobinas).
- **Consumo de combustible:** Si bien la mayor parte de los efectivos de ORA, son empleados que desarrollan su jornada laboral a pie, Dornier cuenta con una flota de vehículos para desarrollar parte de sus tareas. En este sentido, se está fomentando la implementación de flotas con vehículos eléctricos. Dornier cuenta en la actualidad con flota eléctrica en 5 de sus centros de ORA con un total de 20 vehículos (11 turismos y 9 motocicletas eléctricas), frente a las 3 flotas eléctricas, incrementando en un 82% respecto a 2018, y 6 vehículos aumentando del 65% respecto al total del año anterior. El cambio de vehículos convencionales a vehículos eléctricos viene determinado por lo que se establezca en aquellos pliegos de condiciones de cuyas licitaciones resultemos adjudicatarios. Adjuntamos consumo de combustible en 2019 y su comparativa con 2018:

Tipo de combustible	AÑO 2018		AÑO 2019		VARIACIÓN
	CONSUMO	ENERGIA (GJ)	CONSUMO	ENERGIA (GJ)	
Diesel	307.512 litros	11.040	235.760 litros	8.462	-23%
Gasolina	9.602 litros	310	6.169 litros	199	-36%
Gas Natural	31.650 m ³	114	61.124 m ³	220	93%

UTE DEVAS: El consumo de combustible en UTE DEVAS se vincula íntegramente a UTE DEVAS I. A continuación, presentamos sus consumos de combustible en 2019, distinguiendo los distintos tipos de combustible:

Tipo de combustible	CONSUMO	ENERGIA (GJ)
Diesel	1.273 litros	46
Gasolina	50.404 litros	1.630
Gas Natural	19.405 m ³	70

- **Consumo eléctrico:** el consumo eléctrico de Dornier durante 2019 ascendió a 2.135 GJ, lo que supone una reducción del 28% frente a los 2.951 GJ consumidos en 2018. Esta reducción se debe principalmente a que uno de los aparcamientos con mayor consumo energético dejó de pertenecer a Dornier en 2019. Además, Dornier ha incorporado como parte de su estrategia el aprovisionamiento de energía por medio de la utilización de energías renovables. Dornier cuenta con un total de 5.053 parquímetros dotados con pequeñas placas solares para dar abastecimiento eléctrico. De estos, 2.047 corresponden al conglomerado UTE DEVAS I y II, mientras que el total de los mismos en 2018 fue de 1.074, suponiendo un incremento del 48% en 2019.

A continuación, indicamos los consumos eléctricos de UTE DEVAS I y II en 2019:

- El consumo eléctrico de UTE DEVAS I en 2019 fue de: 257 GJ.
- El consumo eléctrico de UTE DEVAS II en 2019 fue de: 41 GJ.
- **Consumo de Agua:** La actividad de Dornier se presta principalmente en la Vía Pública, tanto en su faceta de vigilancia y control sobre los vehículos estacionados en zona regulada por parte de los controladores, como en lo relativo a recaudación y mantenimiento de los parquímetros por parte de nuestros Inspectores y Técnicos. Por ello el consumo de agua en Dornier no se considera material, pues el único consumo es asimilable a urbano y se produce en las oficinas por parte de la minoría del equipo/plantilla que realiza allí trabajos administrativos y/o de atención al público.

No obstante lo anterior, es importante destacar que Dornier está concienciada con la sostenibilidad y hace lo posible para reducir los consumos de agua, lo que se efectúa a través de: (i) mensajes de sensibilización ambiental, (ii) formaciones periódicas a los Coordinadores de Calidad y Medio Ambiente y (iii) medidas físicas, como la instalación de dispositivos que permitan ahorro de consumo de agua: pulsadores/detectores de manos en grifos y sistema de cisterna de doble carga (pulsador doble) en aseos.

Gestión de residuos

En el desarrollo de la actividad, tanto Dornier como el conjunto UTE DEVAS, inevitablemente, se entra en contacto con los siguientes residuos, para los cuales existe un procedimiento de gestión establecido:

- **RAEE's:** Los Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos se gestionan con Gestor Autorizado, siendo nuestro principal gestor Recybérica Ambiental.
- **Baterías y Pilas:** las baterías y pilas de los parquímetros, así como de las PDAs, se gestionan a través de un Sistema Integrado de Gestión (Ecopilas) con el que Dornier tiene un convenio de retirada para garantizar la correcta manipulación y gestión de dichos residuos en los correspondientes centros de tratamiento. Todo ello, en aras de dar cumplimiento a los requisitos legales, así como reforzar el compromiso de Dornier con el medioambiente.
- **Residuos Peligrosos (RP's).** Los RP's son igualmente gestionados con proveedor autorizado; no obstante, esta gestión se da a nivel local pues cada uno de los proveedores tienen que estar homologados de acuerdo con los requisitos establecidos a nivel individual por parte de cada una de las Comunidades Autónomas.
Ejemplos de RP's en la actividad de Dornier son: tóner, aerosoles, envases vacíos y absorbente.
- **Residuos No Peligrosos (RNP's).** Ejemplos de RNP's generados en Dornier son los siguientes: Palets o Restos metálicos.
- **Desperdicio de Alimentos:** la actividad empresarial de Dornier no implica la utilización de alimentos.

Durante el año 2019 la generación de residuos fue de:

Tipo de Residuo	Cantidades Generadas	Observaciones
RAEE's Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos	2.617 kg	De los cuáles, 2.592 kg son RAEE's genéricos y 25 kg corresponden a la categoría de Luminarias
Residuos de Pilas y Baterías	8.070 kg	De los cuáles, 3.663 Kg corresponden a Pilas Alcalinas industriales y 4.407 kg a baterías
RP's Residuos Peligrosos	2.197 kg	De los cuáles: <ul style="list-style-type: none"> • 287 kg - Tóner y Aerosoles. • 199 kg - Envases Peligrosos. • 1.711 kg - Absorbente Contaminado.
RNP's Residuos No Peligrosos	257 kg	Dentro de esta categoría se registran: <ul style="list-style-type: none"> • Envases no peligrosos • Restos Metálicos • Neumáticos • Palets

Los datos anteriores corresponden al conjunto Dornier más el conglomerado UTE DEVAS I y II.



A continuación mostramos tabla comparativa de generación de residuos en 2019 respecto a 2018:

	Año 2018	Año 2019	Variación
Total Residuos Generados	10.956 kg	13.141 kg	19,9%

La diferencia entre la cantidad de residuos generados en 2018 frente a 2019 se basa principalmente en que el perímetro de 2018 comprendía Dornier únicamente mientras que en 2019 se incluyen también las UTEs DEVAS I y II.

Como el propio proceso productivo no genera emisiones significativas de gases, las emisiones calculadas son las emisiones equivalentes al consumo de la energía utilizada por la luz, la climatización etc. Todas las actuaciones para reducir los consumos de energía detalladas previamente reducirán el equivalente de tCO₂eq emitidas.

El consumo de energía se traduce en un equivalente de emisiones de CO₂, que se detalla a continuación:

DORNIER	2018 (tCO ₂ eq)	2019 (tCO ₂ eq)	Variación
Diesel	808	611	-24,3%
Gasolina	21	17	-19,7%
Gas Natural	65	124	91,6%
Electricidad	202	143	-28,8%
TOTAL	1.096	895	-18,2%

UTE DEVAS I y II	UTE DEVAS I (tCO ₂ eq)	UTE DEVAS II (tCO ₂ eq)
Diesel	3	-
Gasolina	139	-
Gas Natural	39	-
Electricidad	17	2
TOTAL	199	2
Total Conglomerado UTE DEVAS I y II	200	

Enfoque preventivo. Conscientes de la importancia del enfoque preventivo, en Dornier hemos creado Guías de Buenas Prácticas ambientales donde se exponen de manera sencilla, visual y pragmática aquellas acciones que se pueden realizar para contribuir al desarrollo sostenible y al cuidado del entorno.

La Guías de buenas prácticas ambientales, disponibles en la plataforma SharePoint, están destinadas a las actividades que requieren una mayor atención ambiental; son las siguientes:

- Guía de buenas prácticas Ambientales - Gestión de Residuos.
- Guía de buenas prácticas Ambientales - Contratas.
- Guía de buenas prácticas Ambientales - Emergencias.



Cambio Climático y Biodiversidad

La actividad de Dornier tiene una incidencia muy limitada en materia de cambio climático, tan sólo viéndose afectada por las emisiones como consecuencia de la utilización de aparatos de aire acondicionado en las delegaciones.

La actividad de Dornier no tiene ningún impacto sobre la biodiversidad. Tampoco desarrolla su actividad en áreas protegidas.

4. Riesgos, Políticas y Mitigantes

Dornier cuenta con un sistema de gestión de riesgos para controlar y gestionar los riesgos a los que la Compañía podría verse expuesta como consecuencia del desempeño de su actividad.

El sistema de gestión está sustentado por la existencia de unas políticas de gestión de riesgos que establecen las directrices que debe todo el personal de la Compañía (desde operaciones hasta el Comité Ejecutivo) y se canaliza a través de 3 áreas principales en las que están involucrados diferentes grupos de individuos.

- **Unidad de negocio:** identifica, evalúa y gestiona el riesgo, diseñando y ejecutando los controles necesarios para mitigarlos y mantenerlos dentro de los límites establecidos.
- **Estructura central:** esta área proporciona soporte a las unidades de negocio, monitorizando y apoyándoles en la gestión de riesgos aportando herramientas y buenas prácticas para asegurar que los riesgos y los controles se gestionan de forma eficiente dentro de los límites establecidos.
- **Auditoría interna:** comprueba la adecuación y eficacia del sistema de control interno y de otros elementos del sistema de gobierno.

La Gestión de Riesgos se realiza a dos niveles: Nivel Corporativo y Nivel Procesos.

- A nivel Corporativo, en 2019 se realizó una evaluación general de riesgos con la participación de toda la Dirección de Dornier a efectos de tener una visión global. Los riesgos identificados junto con otro tipo de información relevante sobre el entorno y partes interesadas sirven como base para elaborar el Plan Estratégico de la Compañía.
- A nivel Proceso, Dornier identifica los riesgos de sus procesos (como eventos no deseados) y analiza la probabilidad de ocurrencia, así como la gravedad de las consecuencias; en función de los resultados de esta evaluación, se establecen Planes de Acción específicos, para los casos Inaceptables y Críticos.

Todo ello queda recogido en la Ficha de Mejora de Proceso, en la que, además del riesgo se analizan: Requisitos y expectativas de partes Interesadas, Desempeño de Proveedores del proceso, Oportunidades, Gestión del conocimiento, No Conformidades y Objetivos.

Principales Riesgos Identificados

De acuerdo con la actividad de Dornier, se ha realizado una clasificación de los principales riesgos a los que está expuesta que abarcan desde riesgos operacionales hasta aspectos económicos y sociales.

Riesgos operacionales y de cumplimiento normativo

El riesgo operacional se deriva de la posibilidad de sufrir pérdidas como consecuencia de fallos en los procesos, fallos del personal o de los sistemas, así como impactos derivados de factores externos. La Compañía cuenta con una metodología de identificación, documentación y valoración de riesgos. En este sentido los riesgos operacionales más relevantes identificados serían:

- Fraude externo o interno.
- Relaciones laborales y seguridad en el puesto de trabajo.
- Clientes, productos y prácticas empresariales.
- Daños a activos materiales: pérdidas en los activos tangibles provocadas por desastres naturales o de cualquier naturaleza.
- Incidencias en el negocio y fallos en los sistemas.
- Ejecución y gestión de procesos no correctamente.
- Incumplimientos de normativa.

Riesgos financieros

Los principales riesgos financieros identificados que pudieran tener un impacto relevante en la Compañía serían:

- **Riesgo de Liquidez:** potencial dificultad de la Compañía de poder hacer frente a sus necesidades de pago, en tiempo y forma. Para mitigar este riesgo, Dornier lleva una adecuada planificación financiera y de tesorería que se controla de manera periódica para poder anticipar cualquier necesidad de liquidez que pudiera surgir.
- **Riesgo de Crédito:** derivado de deterioros en la inversión realizada en activos. Para ello, Dornier trata de mitigar este riesgo a través de la realización de inversiones en activos de alto nivel crediticio.

Otros Riesgos Globales o de Entorno

Además de los anteriores se han identificado los siguientes riesgos:

- **Riesgo Estratégico:** este riesgo puede surgir como consecuencia de que el Plan de Negocio a ejecutar cuente con errores de planteamiento o las conductas de mercado sean desfavorables, resultando en la imposibilidad de su implementación, dando lugar a pérdidas para la compañía. Para ello, Dornier traslada los objetivos de más alto nivel a objetivos particulares en el plan estratégico y realiza un seguimiento periódico de los mismos, tomando las medidas necesarias para lograr su consecución.
- **Riesgo Reputacional:** impacto negativo que pudiese derivar en una pérdida / deterioro de imagen para la Compañía dando lugar a un perjuicio económico o financiero para la misma. Para paliar el impacto derivado de cualquier riesgo reputacional, desde Dornier se disponen de sistemas y mecanismos necesarios para asegurar la continuidad de servicio actuando siempre de manera acorde a los más altos estándares éticos.
- **Riesgos Tecnológicos:** riesgos derivados de cambios en el entorno tecnológico, difíciles de cuantificar en el medio o largo plazo y que pueden conllevar impactos significativos en la explotación de la actividad de la Compañía. Para mitigar los potenciales riesgos derivados de la evolución tecnológica, internamente se realizan reflexiones periódicas para identificar las nuevas tendencias que pudieran afectar al desarrollo de la actividad de Dornier y poder así poner en marcha los mitigantes que fueran necesarios.
- **Riesgos Ambientales:** Debido a la naturaleza de la actividad de Dornier, que es una actividad de vigilancia, verificación y/o control que se presta en la Vía Pública, no se identifican riesgos ambientales a realizar por nuestro personal en el desempeño de su trabajo. En todo caso, el único riesgo ambiental posible se produciría en los almacenes, como consecuencia de algún derrame accidental, lo que se gestiona de manera preventiva disponiendo de bandejas de contención en los lugares necesarios como medida y buena práctica ambiental para mitigar o reducir dicho riesgo.

Durante 2019 no se han asumido ni identificado riesgos que puedan suponer un impacto material para Dornier.



Otros factores de riesgo no financieros o vinculados a aspectos sociales

El modelo de gestión de riesgos cumple con todas las normativas de aplicación a la actividad. En este sentido, no se han identificado riesgos significativos relacionados con la sostenibilidad en la cadena de proveedores y la gestión medioambiental que pudieran generar impactos relevantes en la evolución del negocio. Tal y como se expone en el correspondiente apartado de Calidad y Medioambiente, Dornier cuenta con políticas y medidas que pretenden gestionar eficientemente el consumo de recursos y minimizar el impacto en el medioambiente.

En cuanto al ámbito laboral, la Compañía, tal y como se detalla en el correspondiente apartado Cuestiones Sociales y relativas al Personal, no ha identificado impactos significativos durante el año 2019. Dornier mantiene su firme compromiso con la calidad del empleo, un entorno de trabajo seguro y saludable, así como diverso y libre de discriminación.



5. Cuestiones Sociales y Relativas al Personal

Las personas constituyen la parte fundamental del equipo de Dornier que con su compromiso, trabajo y talento contribuyen a la creación de valor sostenible en el largo plazo y son el pilar que faculta el crecimiento sostenible de Dornier.

A 31 de diciembre de 2019, Dornier estaba formado por un total de 1.070 activos distribuidos entre la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas de España. Los contratos indefinidos representaban el 89,68 % del total (960 activos) y los contratos a jornada completa representaban el 77,45% del total (825 activos).

El 100% del personal de la Compañía está basado en España.

Dornier está altamente comprometido con la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de género, raza, nacionalidad o religión, fomentando, por tanto, la participación de la mujer en el ámbito laboral. A 31 de diciembre de 2019, las mujeres representaban el 43,83% del total de la plantilla de Dornier.

En la tabla a continuación se presenta un desglose de los empleados finales del año 2019, segmentado por género, edad y función (datos de 2018 véase Anexo Tabla 1.1).

PLANTILLA CIERRE 2019 POR CATEGORIA									
DORNIER									
Categoría	Femenino			Total	Masculino			Total	Total
	<30	30 - 50	>50		<30	30 - 50	>50		
Administrativo	0	11	7	18	0	3	0	3	21
Director	0	0	0	0	0	1	1	2	2
Supervisor	0	6	5	11	0	26	12	38	49
Técnico y Operario	10	241	179	430	20	297	226	543	973
Titulado medio y superior	0	10	0	10	1	10	4	15	25
Total	10	268	191	469	21	337	243	601	1.070

DEVAS I									
Categoría	Femenino			Total	Masculino			Total	Total
	<30	30-50	>50		<30	30-50	>50		
Administrativo	0	5	4	9	0	3	0	3	12
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	2	0	2	0	7	4	11	13
Técnico y Operario	0	45	76	121	2	36	18	56	177
Titulado Medio y Superior	0	1	1	2	0	3	0	3	5
Total General	0	53	81	134	2	49	22	73	207

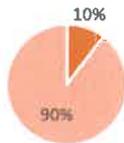
DEVAS II									
Categoría	Femenino			Total	Masculino			Total	Total
	<30	30-50	>50		<30	30-50	>50		
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	2	0	2	0	1	1	2	4
Técnico y Operario	0	48	78	126	0	28	26	54	180
Titulado Medio y Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total General	0	50	78	128	0	29	27	56	184

Como se indica en las tablas anteriores, el 91,03% de la plantilla se corresponde con cargos técnicos y operarios.

Dornier está altamente comprometido con el fomento de la conciliación de la vida familiar y personal y por tanto ofrece oportunidades de reducción de jornada. A continuación, se ofrece un resumen con la tipología de contratos y jornadas ofrecidas en Dornier y UTE DEVAS I y II (datos de 2018 - véase Anexo Tabla 1.2).

DORNIER

Tipo de contrato



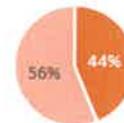
■ Temporales ■ Indefinidos

Tipo de jornada



■ Completa ■ Parcial

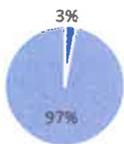
Sexo



■ Femenino ■ Masculino

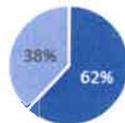
DEVAS I

Tipo de contrato



■ Temporales ■ Indefinidos

Tipo de jornada



■ Completa ■ Parcial

Sexo



■ Femenino ■ Masculino

DEVAS II

Tipo de contrato



■ Temporales ■ Indefinidos

Tipo de jornada



■ Completa ■ Parcial

Sexo



■ Femenino ■ Masculino

El desglose de los empleados medios del periodo en función de la tipología de contrato, tipología de jornada diferenciando por tramos de edad y género se muestra a continuación (datos de 2018 - véase Anexo Tabla 1.3).

PLANTILLA MEDIA 2019 CON CONTRATO INDEFINIDO									
DORNIER									
Categoría	Femenino				Masculino				Total
	<30	30 - 50	>50	Total	<30	30 - 50	>50	Total	
Administrativo	0,00	10,86	6,08	16,74	0,00	2,65	0,00	2,65	19,39
Director	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	2,00	2,00
Supervisor	0,00	6,50	4,92	11,42	0,00	26,12	12,31	38,44	49,85
Técnico y Operario	2,82	225,59	161,16	389,57	14,09	277,11	219,12	510,33	899,90
Titulado medio y superior	0,00	10,01	0,00	10,01	1,00	10,00	4,00	15,00	25,01
Total	2,82	252,75	172,16	427,73	15,09	316,89	236,43	568,42	996,15

DORNIER										
Categoría	Femenino				Masculino				Total	Total General
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total		
Administrativo	0,00	5,00	4,00	9,00	0,00	3,00	0,00	3,00	12,00	
Director	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Supervisor	0,00	2,00	0,00	2,00	0,00	8,00	4,00	12,00	14,00	
Técnico y Operario	0,00	46,00	82,00	128,00	1,00	36,00	17,00	54,00	182,00	
Titulado Medio y Superior	0,00	1,00	1,00	2,00	0,00	3,00	0,00	3,00	5,00	
Total General	0,00	54,00	87,00	141,00	1,00	50,00	21,00	72,00	213,00	

DORNIER										
Categoría	Femenino				Masculino				Total	Total General
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total		
Administrativo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Director	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Supervisor	0,00	4,00	0,00	4,00	1,00	1,00	0,00	2,00	6,00	
Técnico y Operario	0,00	44,00	90,00	134,00	25,00	27,00	0,00	52,00	186,00	
Titulado Medio y Superior	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Total General	0,00	48,00	90,00	138,00	26,00	28,00	0,00	54,00	192,00	

PLANTILLA MEDIA 2019 CON CONTRATO TEMPORAL									
DORNIER									
Categoría	Femenino				Masculino				Total
	<30	30 - 50	>50	Total	<30	30 - 50	>50	Total	
Administrativo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Director	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Supervisor	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,08	1,00	1,08	1,08
Técnico y Operario	8,69	19,48	20,54	48,72	11,94	28,98	22,68	63,60	112,32
Titulado medio y superior	0,00	0,51	0,00	0,51	0,00	0,00	0,00	0,00	0,51
Total	8,69	19,99	20,54	49,23	11,94	29,06	23,68	64,69	113,91

DORNIER										
Categoría	Femenino				Masculino				Total	Total General
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total		
Administrativo	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	
Director	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Supervisor	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Técnico y Operario	0,00	1,00	0,00	1,00	1,00	3,00	1,00	5,00	6,00	
Titulado Medio y Superior	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Total General	0,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	5,00	7,00	

DORNIER										
Categoría	Femenino				Masculino				Total	Total General
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total		
Administrativo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Director	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Supervisor	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Técnico y Operario	0,00	0,00	2,00	2,00	0,00	0,00	3,00	3,00	5,00	
Titulado Medio y Superior	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Total General	0,00	0,00	2,00	2,00	0,00	0,00	3,00	3,00	5,00	

PLANTILLA MEDIA 2019 JORNADA COMPLETA

Categoría	DORNIER								Total
	Femenino				Masculino				
	<30	30 - 50	>50	Total	<30	30 - 50	>50	Total	
Administrativo	0,00	5,52	6,08	11,61	0,00	2,00	0,00	2,00	13,61
Director	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	2,00	2,00
Supervisor	0,00	5,42	4,25	9,67	0,00	23,21	12,31	35,52	45,19
Técnico y Operario	7,25	138,54	124,83	270,73	18,49	270,41	216,46	505,35	776,08
Titulado medio y superior	0,00	7,99	0,00	7,99	1,00	10,00	4,00	15,00	22,99
Total	7,25	157,58	135,16	300,00	19,49	306,61	233,77	559,87	859,87

Categoría	DEVAS I								Total General
	Femenino				Masculino				
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0,00	4,00	4,00	8,00	0,00	3,00	0,00	3,00	11,00
Director	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Supervisor	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7,00	4,00	11,00	11,00
Técnico y Operario	0,00	26,00	49,00	75,00	2,00	18,00	13,00	33,00	108,00
Titulado Medio y Superior	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	3,00	0,00	3,00	4,00
Total General	0,00	31,00	53,00	84,00	2,00	31,00	17,00	50,00	134,00

Categoría	DEVAS II								Total General
	Femenino				Masculino				
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Director	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Supervisor	0,00	4,00	0,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,00
Técnico y Operario	0,00	25,00	33,00	58,00	0,00	1,00	1,00	2,00	60,00
Titulado Medio y Superior	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14,00	16,00	30,00	30,00
Total General	0,00	29,00	33,00	62,00	0,00	15,00	17,00	32,00	94,00

PLANTILLA MEDIA 2019 JORNADA PARCIAL

Categoría	DORNIER								Total
	Femenino				Masculino				
	<30	30 - 50	>50	Total	<30	30 - 50	>50	Total	
Administrativo	0,00	5,13	0,00	5,13	0,00	0,65	0,00	0,65	5,78
Director	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Supervisor	0,00	1,08	0,67	1,75	0,00	3,00	1,00	4,00	5,75
Técnico y Operario	4,26	106,43	56,87	167,56	7,54	35,68	25,35	68,58	236,13
Titulado medio y superior	0,00	2,52	0,00	2,52	0,00	0,00	0,00	0,00	2,52
Total	4,26	115,17	57,54	176,96	7,54	39,34	26,35	73,23	250,19

Categoría	DEVAS I								Total General
	Femenino				Masculino				
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0,00	1,00	1,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00
Director	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Supervisor	0,00	2,00	0,00	2,00	0,00	1,00	0,00	1,00	3,00
Técnico y Operario	0,00	21,00	33,00	54,00	0,00	19,00	7,00	26,00	80,00
Titulado Medio y Superior	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
Total General	0,00	24,00	35,00	59,00	0,00	20,00	7,00	27,00	86,00

Categoría	DEVAS II								Total General
	Femenino				Masculino				
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Director	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Supervisor	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Técnico y Operario	0,00	19,00	59,00	78,00	0,00	13,00	12,00	25,00	103,00
Titulado Medio y Superior	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total General	0,00	19,00	59,00	78,00	0,00	13,00	12,00	25,00	103,00

Durante 2019, en Dornier, se realizaron un total de 32 despidos y se realizaron 247 contrataciones (datos de 2018 - véase Anexo Tabla 1.5). El número de despidos se ha reducido en un 46,67% frente a los 60 que se produjeron en 2018 (datos de 2018 - véase Anexo Tabla 1.4). Esto se debe a que durante 2018 en la compañía se llevaron a cabo actuaciones de implantación de mejoras tecnológicas que supuso un mayor volumen de despidos objetivos.

NÚMERO DE DESPIDOS 2019									
DORNIER									
Categoría	Femenino				Masculino				Total
	<30	30 - 50	>50	Total	<30	30 - 50	>50	Total	
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	0	0	0	0	0	2	2	2
Técnico y Operario	2	3	7	12	1	8	9	18	30
Titulado medio y superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2	3	7	12	1	8	11	20	32

SEVAS I									
Categoría	Femenino				Masculino				Total General
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Técnico y Operario	0	1	5	6	0	1	2	3	9
Titulado Medio y Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total General	0	1	6	7	0	2	2	4	11

SEVAS II									
Categoría	Femenino				Masculino				Total General
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	2	0	2	0	0	0	0	2
Técnico y Operario	0	2	6	8	0	0	0	0	8
Titulado Medio y Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total General	0	4	6	10	0	0	0	0	10

NÚMERO DE CONTRATACIONES 2019									
DORNIER									
Categoría	Femenino				Masculino				Total
	<30	30 - 50	>50	Total	<30	30 - 50	>50	Total	
Administrativo	0	1	0	1	0	1	0	1	2
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	0	0	0	0	1	1	2	2
Técnico y Operario	16	38	18	72	61	74	35	170	242
Titulado medio y superior	0	1	0	1	0	0	0	0	1
Total	16	40	18	74	61	76	36	173	247

DEVAS I									
Categoría	Femenino				Masculino				Total General
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico y Operario	0	1	0	1	1	1	1	3	4
Titulado Medio y Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total General	0	1	0	1	1	1	1	3	4

DEVAS II									
Categoría	Femenino				Masculino				Total General
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico y Operario	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Titulado Medio y Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total General	0	0	0	0	0	1	0	1	1

Accesibilidad e Igualdad

Como se ha indicado anteriormente, Dornier es una compañía que fomenta la igualdad de oportunidades a todos los niveles independientemente, de su género, religión, diversidad funcional, entre otros.

A 31 de diciembre de 2019, el balance de personas con discapacidad que desempeñaban tareas dentro de Dornier es como se ilustra en la tabla a continuación. Los porcentajes presentados sobrepasan el requisito establecido por la Ley General de Personas con Discapacidad (RDL 1/2013, de 29 de noviembre) (datos de 2018 - véase Anexo Tabla 1.6).

PLANTILLA CIERRE 2019 PERSONAS CON DISCAPACIDAD									
DORNIER									
Categoría	Femenino				Masculino				Total
	<30	30 - 50	>50	Total	<30	30 - 50	>50	Total	
Personas con discapacidad	0,00	3,00	8,00	11,00	0,00	13,00	13,00	26,00	37,00

DEVAS I									
Categoría	Femenino				Masculino				Total General
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Personas con discapacidad	0,00	0,00	3,00	3,00	0,00	3,00	0,00	3,00	6,00

DEVAS II									
Categoría	Femenino				Masculino				Total General
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Personas con discapacidad	0,00	2,00	1,00	3,00	0,00	0,00	1,00	1,00	4,00

Dornier mantiene una estrecha relación con Grupos Especiales de Empleo en su firme compromiso por facilitar la accesibilidad de cualquier colectivo al mundo laboral.

En cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Dornier ha desarrollado un Plan de Igualdad que tiene como objetivo alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo eliminando estereotipos, actitudes y obstáculos que dificultan a las mujeres acceder a determinados puestos de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres. De este modo, Dornier tiene un firme compromiso con el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este Plan de Igualdad cuenta con el compromiso de la Dirección de la Compañía, así como el resto de la plantilla. Todo ello redundará en la mejora del clima laboral, optimización de las capacidades y potencialidad de toda la plantilla mejorando la calidad de vida y la productividad de la empresa.

Los objetivos generales que persigue Dornier con la creación del Plan de Igualdad son:

- Fomentar la cultura empresarial basada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando prácticas discriminatorias.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa, nombrando una persona perteneciente a la plantilla de la empresa como Responsable de Igualdad y garante de dicha integración.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

El Plan de Igualdad es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.

Se tiene habilitado la dirección de correo electrónico idem@empark.es que es el canal de comunicación destinado para denunciar cualquier posible situación en materia de acoso o violencia en el entorno de trabajo. Este canal permitirá a cualquier persona de la empresa contactar de manera confidencial y anónima para poner de manifiesto cualquier situación, siempre tratando de prevenir cualquier acto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, estableciendo procedimientos específicos para su prevención.

Existe en la organización una Comisión de Investigación que analiza todos los presuntos casos de violencia de género, acoso o *mobbing* que puedan surgir en el trabajo. Rapidez y eficacia en el afrontamiento de la situación son factores clave que esta comisión cumple.

Con objeto de garantizar la implicación y el compromiso real de la empresa existe dentro de Dornier un responsable en materia de Igualdad.

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, se ha puesto en marcha el Protocolo de actuación contra acoso sexual o acoso por razón de sexo, manteniendo como principios básicos:

- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos.
- Confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas.



- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias contra la persona o personas cuyas conductas resulten probadas, así como también con relación a quién formule imputación o denuncia falsa, especialmente cuando resulte acreditada mala fe.

Asimismo, en el marco de la política de igualdad de la empresa, y entre otros objetivos, se encuentra el de desarrollar una política específica en violencia de género, operativizada con la implantación de un protocolo de actuación, que permita contribuir al afianzamiento de una cultura de gestión de personas que tenga en cuenta la problemática asociada a las mujeres, a las trabajadoras, que se encuentran en esta situación, garantizando el mantenimiento del empleo de estas.

Formación y Desarrollo

Dornier es consciente de la importancia del capital intelectual como forma de desarrollo profesional de sus trabajadores y por tanto como fuente de generación de valor para la Compañía. En este sentido, Dornier fomenta el aprendizaje continuo y está perfectamente alineado con la estrategia y objetivos de la Compañía.

Los programas de formación y desarrollo se diseñan de manera específica para dotar a los empleados de las capacidades necesarias para desempeñar sus actividades en el día a día y es por ello por lo que, en este sentido, el grueso de la inversión en formación está principalmente vinculada a los técnicos y operarios de los centros de trabajo. Desde Dornier se tiene el pleno convencimiento de que estos planes son un aliciente para la mejora continua de la plantilla permitiendo su crecimiento tanto personal como profesional. Los planes son propuestos y validados tanto por parte de los responsables de operaciones como por parte de la Dirección de Recursos Humanos.

La impartición de las acciones formativas se llevó a cabo, fundamentalmente con centros de formación externos de reconocido prestigio (Avanza Training Consulting, Gesemer Ingenieros o Quirón Prevención). La mayor parte de las actividades formativas se realizó de manera presencial ya que por su temática, se considera la modalidad más adecuada y con mayor aprovechamiento para nuestros empleados, teniendo en cuenta, aun así, las dificultades de coordinación derivadas de la dispersión de la actividad de Dornier.

Durante el año 2019, se impartieron un total de 5.423,42 horas de formación a un total de 1.148 personas equivalente a una media anual de más de 4,7 horas por persona. Esto ha supuesto una reducción del 35,92% respecto a las horas de formación impartidas en 2018 (datos de 2018 véase Anexo Tabla 1.7). Durante el 2018, se reforzó la necesidad de asegurar la Ciberseguridad, lo que supuso un extra en el número de horas dedicadas a la formación en esta materia. Además, el periodo de formación de idiomas fue más amplio en 2018 debido a cambios en la infraestructura para la implantación de formación presencial en idiomas en el último cuatrimestre del año 2019.

HORAS Y N° PERSONAS FORMACION 2019						
DORNIER						
Categoría	Femenino		Masculino		Total	
	N° Horas	N° Personas	N° Horas	N° Personas	N° Horas	N° Personas
Administrativo	520,13	117,00	169,45	27,00	689,58	144
Director	0,00	0,00	53,35	11,00	53,35	11
Supervisor	100,55	26,00	871,59	131,00	972,14	157
Técnico y Operario	1.725,27	350,00	1.055,54	290,00	2.780,80	640
Titulado medio y superior	481,44	97,00	446,10	99,00	927,53	196
Total	2.827,39	590	2.596,02	558	5.423	1.148

MEVAS						
Categoría	Femenino		Masculino		Total General	
	N° Horas	N° Personas	N° Horas	N° Personas	N° Horas	N° Personas
Administrativo	100,00	10	40,00	4	140,00	14
Director	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Supervisor	8,00	2	66,00	9	74,00	11
Técnico y Operario	424,00	106	108,00	27	532,00	133
Titulado Medio y Superior	20,00	2	20,00	2	40,00	4
Total General	552,00	120	234,00	42	786,00	162

SEVAS						
Categoría	Femenino		Masculino		Total General	
	N° Horas	N° Personas	N° Horas	N° Personas	N° Horas	N° Personas
Administrativo	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Director	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Supervisor	20,00	5	12,00	3	32,00	8
Técnico y Operario	496,00	124	164,00	41	660,00	165
Titulado Medio y Superior	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Total General	516,00	129	176,00	44	692,00	173

Todos los planes de desarrollo fomentados desde Dornier tienen por objeto:

- Impulsar el desarrollo profesional de los trabajadores.
- Dotar a los trabajadores de un conocimiento exhaustivo de los programas, recursos y materias que impliquen un desarrollo en su puesto de trabajo.
- Proporcionar los medios necesarios para un crecimiento profesional desde la realización personal en el puesto de trabajo a través de la mejora continua.
- Facilitar los medios necesarios ante los cambios organizativos y tecnológicos.
- Contribuir a la creación de una cultura de empresa basa en el crecimiento y la superación.

Algunos de los principales planes de acción puestos en marcha durante el año 2019 han sido:



Área	Técnica
Técnica	Ciberseguridad Control de fondos Gestión de vía pública y herramientas Qlikview Mantenimiento básico preventivo Ofimática
Habilidades	Gestión de Conflictos Trabajo en equipo
Calidad y Medioambiente	Formación a coordinadores de Calidad y Medioambiente
Prevención de Riesgos Laborales	Prevención de Riesgos Laborales Riesgos específicos del puesto de trabajo Soporte vital básico Prevención de riesgos laborales para delegados de prevención

En este sentido la satisfacción de las personas implicadas en los programas de formación es del 93% y la eficacia de las acciones formativas se ha calificado en 8,71 sobre 10.

Dentro de su relación con los empleados, Dornier establece como principio la Desconexión Digital del empleado. El Código de Ética de la Compañía establece:

- Trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique acoso o violencia en el trabajo.
- Igualdad de oportunidades.
- Seguridad y Salud en el trabajo.
- Respeto a la confidencialidad de datos.
- Fomento del equilibrio personal y profesional estableciendo medidas que favorezcan la conciliación, intentando organizar un entorno que los facilite.

Salud y Seguridad

Dornier tiene un fiel compromiso con la promoción de un entorno de trabajo seguro para sus empleados, clientes, usuarios y personal externo, y fomenta políticas destinadas a la reducción del número de accidentes, así como la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados, en consonancia con los más altos estándares en materia de prevención de riesgos laborales.

Dornier cuenta con un modelo organizativo para el desarrollo de sus actividades preventivas como servicio de prevención mancomunado desde el año 2009, que asume las especialidades preventivas de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada, concertando con un servicio de prevención ajeno la especialidad de medicina del trabajo. En este sentido, la Dirección se compromete a proporcionar todos los recursos necesarios para cumplir con la legislación aplicable (entre la que se encuentra la obligatoriedad de contar con un plan de prevención de riesgos laborales), identificar y evaluar los riesgos, prevenir los accidentes, establecer objetivos y metas y mejorar continuamente el sistema de gestión, para conseguir el desarrollo, implantación y mejora de su sistema de gestión.

Dornier tiene implantado un sistema de gestión basado en la norma OHSAS 18001, cuya primera certificación fue en 2018 con una serie de centros, habiéndose sometido durante el año 2019 a diferentes auditorías por parte de terceros independientes para ampliar el alcance de dicha certificación. Esta ampliación ha dado como resultado una reducción en el número de accidentes laborales con respecto al periodo 2018, como se aprecia en las tablas. El número de accidentes con baja médica se ha reducido en un 17% y los accidentes sin baja médica en un 29%.

Asimismo, Dornier se ha sometido a la correspondiente auditoría legal cada 4 años, desde la constitución del servicio de prevención mancomunado.

Entre las medidas dirigidas a minimizar riesgos, Dornier cuenta con la implantación en la actividad diaria de instrucciones de trabajo específicas en relación con aquellas tareas desarrolladas en el contexto de su actividad consideradas críticas, que por acciones u omisiones puedan suceder accidentes o fallos que es necesario evitar. Los trabajadores cuentan en su dispositivo electrónico, utilizado como herramienta de trabajo, con un sistema de emergencia ("*botón del pánico*") que pueden activar en situaciones de peligro con la finalidad de minimizar riesgos, en ese mismo dispositivo Dornier ha implementado un sistema de comunicación y de información de riesgos detectados en tiempo real por los trabajadores, con la finalidad de evitar accidentes y daños contra el personal de la Compañía.

Durante el año 2019, Dornier, incluida UTE DEVAS, registraron un total de 46 accidentes con baja médica y 0 enfermedades profesionales.

Para elaborar las tasas de frecuencia y gravedad por sexo, se ha utilizado el marco interno cuya referencia son los cálculos de los índices del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para garantizar la comparabilidad con los índices del sector y la Mutua de Accidentes de trabajo.

Para la jornada anual se establecen 1.731 horas, regulado en el V convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.



DORNIER	2018			2019		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Accidentes	18	23	41	19	15	34
Número de Enfermedades Profesionales	0	0	0	0	0	0
Índice de Frecuencia de Accidentes ¹	19,94	17,74	18,64	21,32	12,68	16,39
Tasa de Gravedad de Accidentes ²	0,41	0,36	0,38	0,64	0,46	0,53
Horas de Absentismo	198.624	164.904	363.528	163.244	175.491	338.735
Accidentes sin Baja	25	45	70	18	32	50

2019	UTE DEVAS I			UTE DEVAS II		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Accidentes	4	3	7	4	1	5
Número de Enfermedades Profesionales	0	0	0	0	0	0
Índice de Frecuencia de Accidentes ¹	16,16	22,51	18,38	16,51	10,14	14,66
Tasa de Gravedad de Accidentes ²	0,53	0,92	0,67	0,90	0,05	0,66
Horas de Absentismo	40.175	4.461	44.636	30.640	5.672	36.312
Accidentes sin Baja	10	5	15	9	4	13

Durante el ejercicio 2019 se ha llevado a cabo un seguimiento por parte de la alta dirección de Dornier, de las actividades preventivas y accidentes de trabajo, impulsando la relevancia e importancia de dichas actividades a través de la creación de un comité de Seguridad y Salud, celebrando reuniones mensuales, lo que ha contribuido a la reducción de accidentes y en consecuencia de los índices.

El índice de gravedad se ha incrementado en un 39%, debido a que la duración de los días perdidos por accidente de trabajo en relación con el ejercicio 2018 ha sido mayor, debido a que se han mantenido bajas de larga duración correspondientes a accidentes del 2018.

Dornier, además, cuenta en el área de seguridad y salud en los centros de trabajo de 50 o más trabajadores con comités paritarios, donde se consultan, al menos trimestralmente, cuestiones en materia de prevención de riesgos laborales.

Actualmente, Dornier tiene constituidos 5 comités de Seguridad y Salud, en las provincias de Valladolid, Pamplona, Valencia, Bilbao y Santander, cuenta con representación de los trabajadores

¹ (Nº de accidentes en jornada de trabajo con baja / horas trabajadas en el periodo) x 1.000.000

² (Nº jornadas no trabajadas por accidente de trabajo con baja / nº Total horas efectivamente trabajadas x 1.000)

en gran parte de centros (28 representantes de prevención), establecidos como canales de comunicación y participación.

En la sociedad participada UTE DEVAS, Dornier cuenta con dos comités de seguridad y salud con un total de 6 delegados de prevención.

Dornier tiene configurado un Comité de Seguridad y Salud, que cuenta con la participación de Miembros de la dirección de la empresa, que revisan al menos mensualmente, cuestiones relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores y cuya función es el seguimiento regular y periódico de objetivos y planes de acción en esta materia.

Finalmente, como canal de comunicación en materia de prevención se ha implantado un correo electrónico en oficinas centrales con el objetivo de llevar a cabo a través de éste su participación en materia de prevención de riesgos laborales y a su vez, poder ser informados sobre cuestiones al respecto.

Remuneración

Los datos de remuneración media de los empleados durante 2019 de acuerdo con los datos obtenidos del formulario 190, asumiendo los días efectivamente trabajados y jornada media trabajada, anualizados y elevados al 100% de la jornada trabajada y año entero, sería como se indica a continuación (datos de 2018 - véase Anexo Tabla 1.8).

REMUNERACIONES MEDIAS 2019									
DORNIER									
Categoría	Femenino				Masculino				Total
	<30	30 - 50	>50	Total	<30	30 - 50	>50	Total	
Administrativo	N/A	27.470,34 €	31.631,67 €	29.003,46 €	N/A	29.373,02 €	N/A	29.373,02 €	29.053,85 €
Director	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	98.605,36 €	116.066,44 €	107.335,90 €	107.335,90 €
Supervisor	N/A	28.237,42 €	32.514,36 €	30.019,48 €	N/A	29.706,37 €	38.665,83 €	33.688,35 €	32.915,96 €
Técnico y Operario	20.875,50 €	21.087,90 €	22.948,16 €	21.864,07 €	18.054,66 €	22.472,75 €	23.684,69 €	22.541,89 €	22.270,65 €
Titulado medio y superior	N/A	43.267,04 €	N/A	43.267,04 €	N/A	54.415,70 €	64.276,63 €	57.045,28 €	51.216,02 €
Total	20.875,50 €	22.319,15 €	23.426,64 €	22.715,15 €	18.054,66 €	23.952,86 €	25.359,53 €	24.002,30 €	23.488,00 €

DEVAS I									
Categoría	Femenino				Masculino				Total
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	N/A	17.958,82 €	24.130,63 €	21.044,73 €	N/A	25.551,63 €	N/A	25.551,63 €	22.084,78 €
Director	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Supervisor	N/A	24.487,44 €	N/A	24.487,44 €	N/A	28.654,08 €	41.019,28 €	32.775,81 €	31.591,76 €
Técnico y Operario	N/A	22.093,18 €	24.073,63 €	23.352,07 €	19.233,07 €	21.067,53 €	21.226,72 €	21.059,31 €	22.632,53 €
Titulado Medio y Superior	N/A	34.112,35 €	43.592,43 €	38.852,39 €	N/A	41.323,96 €	N/A	41.323,96 €	40.335,33 €
Total General	N/A	22.022,92 €	24.298,67 €	23.423,38 €	19.233,07 €	23.712,90 €	24.525,48 €	23.849,82 €	23.572,63 €

DEVAS II									
Categoría	Femenino				Masculino				Total
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Director	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Supervisor	N/A	22.928,64 €	N/A	22.928,64 €	N/A	24.356,96 €	24.358,16 €	24.357,56 €	23.404,95 €
Técnico y Operario	N/A	19.464,77 €	20.491,01 €	20.158,99 €	N/A	20.082,82 €	21.452,11 €	20.779,91 €	20.337,79 €
Titulado Medio y Superior	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Total General	N/A	19.753,43 €	20.491,01 €	20.238,13 €	N/A	20.235,47 €	21.552,32 €	20.905,44 €	20.431,21 €

En la tabla a continuación se presentan las diferencias en términos de salarios medios por género:

REMUNERACIONES MEDIAS 2019 POR GÉNERO				
DORNIER				
Categoría	Femenino	Masculino	Total	BRECHA SALARIAL
Administrativo	29.003,46 €	29.373,02 €	29.053,85 €	1,26%
Director	N/A	107.335,90 €	107.335,90 €	N/A
Supervisor	30.019,48 €	33.688,35 €	32.915,96 €	10,89%
Técnico y Operario	21.864,07 €	22.541,89 €	22.270,65 €	3,01%
Titulado medio y superior	43.267,04 €	57.045,28 €	51.216,02 €	24,15%
Total	22.715,15 €	24.002,30 €	23.488,00 €	5,36%

DEVAS I				
Categoría	Femenino	Masculino	Total	BRECHA SALARIAL
Administrativo	21.044,73 €	25.551,63 €	22.084,78 €	17,64%
Director	N/A	N/A	N/A	N/A
Supervisor	24.487,44 €	32.775,81 €	31.591,76 €	25,29%
Técnico y Operario	23.352,07 €	21.059,31 €	22.632,53 €	-10,89%
Titulado medio y superior	38.852,39 €	41.323,96 €	40.335,33 €	5,98%
Total	23.423,38 €	23.849,82 €	23.572,63 €	1,79%

DEVAS II				
Categoría	Femenino	Masculino	Total	BRECHA SALARIAL
Administrativo	N/A	N/A	N/A	N/A
Director	N/A	N/A	N/A	N/A
Supervisor	22.928,64 €	24.357,56 €	23.404,95 €	5,87%
Técnico y Operario	20.158,99 €	20.779,91 €	20.337,79 €	2,99%
Titulado medio y superior	N/A	N/A	N/A	N/A
Total	20.238,13 €	20.905,44 €	20.431,21 €	3,19%

En la actualidad no existen sistemas de previsión de ahorro a largo plazo.

Remuneración Media del Consejero y Personal de Alta Dirección

El cargo de consejero en Dornier no es un puesto remunerado, lo cual se ha mantenido tanto en 2018 como en 2019. En 2018 no se pudo reportar la remuneración del personal de Alta Dirección de Dornier por tratarse de un número inferior a 3 personas. En 2019 no ha habido personal de Alta Dirección en Dornier.



6. Contribución a la Sociedad

Clientes y Proveedores

Clientes

Dornier trabaja principalmente para ayuntamientos o entidades públicas que sacan a licitación pública contratos de gestión de estacionamiento regulado en vía pública, contratos de grúa o contratos de mantenimiento de aparcamientos en superficie. Es por ello, que la calidad de servicio tiene que responder a los más altos estándares para dar cumplimiento a todos los puntos establecidos en los pliegos de la licitación. Para los entes públicos, éste es un servicio de importancia crucial puesto que el papel de Dornier en este tipo de contratos consiste en actuar como colectores de fondos y por tanto la confianza en el gestor ha de ser máxima.

Por otro lado, en el contexto de la actividad de Dornier cabe diferenciar la figura de usuarios del servicio de estacionamiento regulado que son quienes utilizan en el día a día el servicio. Para mayor facilidad de éstos, Dornier, está continuamente en la búsqueda de áreas de mejora entre las cuales está la incorporación de la *app* Telpark como medio de pago en servicios *On-Street*.

Dornier apuesta por ofrecer un servicio de Atención al Cliente de calidad a sus clientes y usuarios. Las soluciones ofrecidas se realizan a través de una multitud de canales como el *Call Center* localizado en las oficinas centrales de Madrid, servicios de atención vía e-mail, mediante presencia activa en redes sociales, Telpark o mediante un total de 45 webs ORA gestionadas íntegramente por la Compañía. El servicio de Atención al cliente tiene lugar de lunes a viernes de 9:00 a 21:00 y los sábados de 9:00 a 15:00 adecuándonos siempre a los requerimientos establecidos por nuestros clientes en las correspondientes licitaciones.

Especial mención merece la Atención al Cliente de Telpark, la *app* de pago por móvil del Grupo Empark, que a lo largo de 2019 gestionó más de 65.000 consultas o incidencias (62.500 en 2018) a través de la herramienta de gestión de Atención al Cliente referidas a reclamaciones (denuncias en su mayoría) o consultas sobre la *app* de los Centros ORA de 71 ciudades de España (68 ciudades en 2018), con los que se puede pagar con Telpark.

Proveedores

En el seno de la actividad de Dornier, es preciso tratar con una diversa tipología de proveedores para poder ofrecer la mayor calidad de servicio a sus clientes, desde mantenimiento de equipamientos hasta la realización de pequeñas obras o manipulado de efectivo.

Dornier cuenta con una política de compras responsable, adaptada a las características de su actividad cumpliendo el respeto a los Derechos Humanos, la igualdad de género y cuestiones ambientales.

La contratación de proveedores se lleva de manera centralizada a través del departamento de compras, siempre contando con la colaboración del equipo de operaciones para entender las necesidades, para así, poder asegurar la máxima calidad en la provisión del servicio. El sistema de contratación se basa en un listado de proveedores homologados que cumplan con los siguientes requisitos:

- Dar cumplimiento a los objetivos operativos garantizando una calidad mínima en el servicio.
- Cumplimiento de la normativa de Protección de datos de acuerdo con los establecido en el Reglamento UE 2016/679.

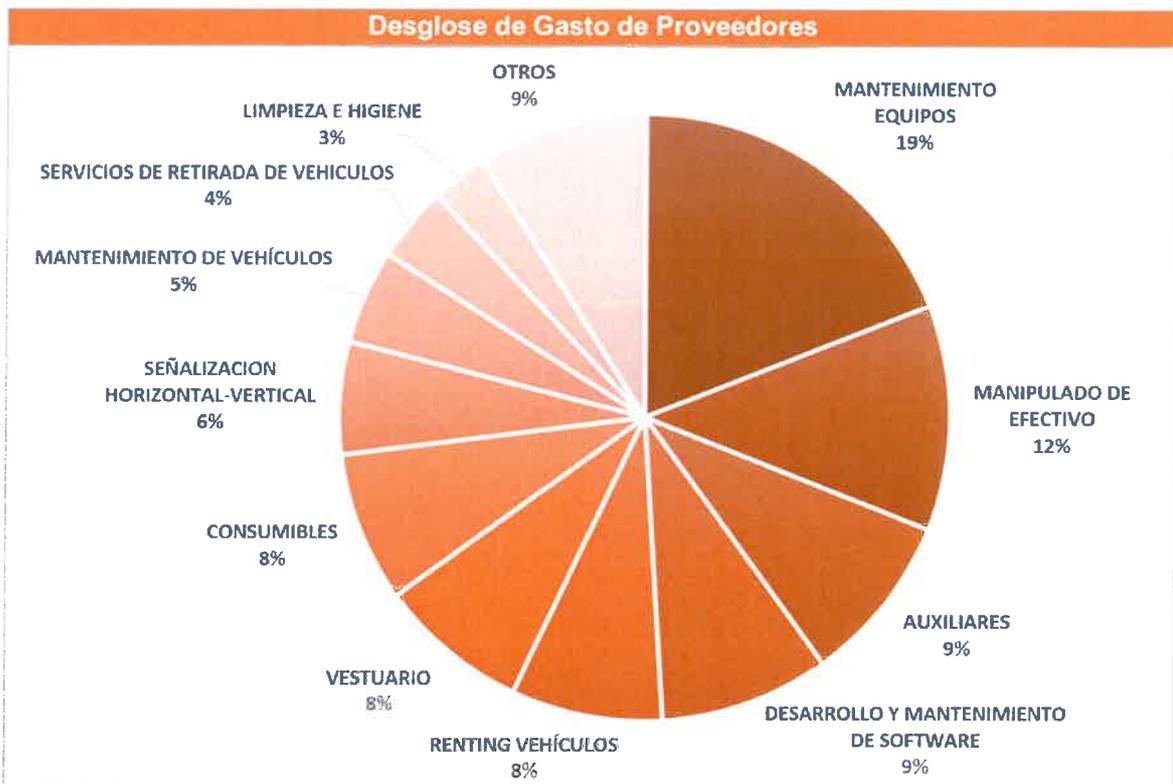
- Cumplimiento de los requisitos de Prevención De Riesgos Laborales que Dornier tiene establecidos internamente.
- Cumplimiento con los más altos estándares éticos y prevención de delitos de acuerdo con lo establecido en el Plan de Prevención de Delitos y Código Ético de la Compañía.
- Cumplimiento con los requisitos de calidad y medio ambiente.

Todos los requisitos anteriores se estipulan mediante cláusulas contractuales de obligado cumplimiento para los proveedores del servicio. Un incumplimiento de cualquiera de las cláusulas anteriores daría lugar a la rescisión del contrato de suministro.

El proceso de homologación de proveedores consiste en la realización de una auditoría ex-ante, a la provisión del servicio. Cada proveedor para ser homologado ha de aportar una serie de información en aras de dar cumplimiento a los requisitos anteriormente expuestos, poniendo de manifiesto que ninguna información de relevancia ha sido omitida.

El proceso de compras se inicia con el lanzamiento de una solicitud de propuestas entre una serie de proveedores homologados. Una vez se reciben las propuestas, éstas son evaluadas por el departamento de Compras para determinar cuál de las opciones se adapta mejor a los requerimientos del negocio. Una vez tomada la decisión se comunica a los proveedores y se comienza con la provisión del servicio contratado.

Durante el año 2019, Dornier contrató con más de 350 proveedores, con pedidos superiores a los €3,6m (350 proveedores con pedidos superiores a €3,5m en 2018). Las principales partidas de gasto de proveedores de Dornier serían como se indica a continuación:



Sistemas de supervisión y auditorías

El primer requerimiento que solicitamos a nuestros proveedores antes de proceder a su homologación es la aceptación de las "Cláusulas de Compras a Proveedores", en materia de Protección de Datos, Compliance, Calidad-Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales.

Una vez el proveedor ha aceptado las anteriores cláusulas, se le remite el cuestionario que debe ser cumplimentado, así como el listado de documentación que deberán aportar, en función de la actividad a contratar con Grupo Empark.

El seguimiento se realiza a través de las alarmas establecidas en el Portal de proveedores. Estas alarmas informan al proveedor de la documentación que se encuentra vencida y deben renovar.

Impacto de la actividad de Dornier en la Sociedad

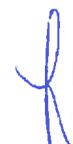
Dornier en la implantación de un servicio de control del aparcamiento regulado en superficie produce un impacto notable en las poblaciones donde se aplica. Fundamentalmente en las áreas siguientes:

1. **Movilidad:** facilitando la rotación de los vehículos estacionados en la vía pública y facilitando así el aparcamiento en la zona. En este sentido, Dornier ha contribuido a la ampliación de la zona regulada en algunas ciudades como Valladolid.
2. **Revitalización económica de la zona:** la actividad de Dornier contribuye a mejorar la accesibilidad por medio de un vehículo, lo que provoca que la zona experimente una mejora económica notable, siendo los principales beneficiarios los residentes y comerciantes de la zona.
3. **Seguridad:** al existir controladores en la calle durante el periodo de regulación, estas personas son sensores que informan directamente de incidencias relacionadas con potenciales robos, deterioro de infraestructuras urbanas, zonas peligrosas, atención a enfermos o accidentes etc. En este sentido, los trabajadores de Dornier en el desempeño de la actividad de la regulación del estacionamiento han llegado a atender accidentes hasta la llegada de los servicios sanitarios correspondientes.
4. **Atención ciudadana:** al igual que en el caso anterior, los controladores presentan labores de atención a turistas, indicación a ciudadanos etc.
5. **Contaminación:** al disminuir el tiempo necesario para encontrar estacionamiento baja el nivel de tráfico rodado disminuyendo con él los niveles de ruido y polución.
6. **Inventario actualizado de las infraestructuras de movilidad urbanas.**
7. **Información en tiempo real de la ocupación en calle:** Información al usuario de los estados de ocupación e incidencias en tiempo real (vía pantalla expendedor, Telpark, *web*, *app* del servicio u otras).

Asimismo, es importante destacar la relevancia que tiene para Dornier las relaciones tanto con los usuarios como los actores de las comunidades locales. En Dornier se pone al servicio de los Ayuntamientos experiencia y conocimiento para ofrecer un servicio de calidad y tecnológicamente puntero, gracias a una trayectoria de más de 50 años. Dornier es el un socio versátil capaz de integrar numerosas plataformas y soluciones que facilitan la movilidad urbana.

Esta estrecha colaboración facilita el cumplimiento de objetivos que para las entidades locales son fundamentales, entre los más importantes se encuentra:

- Creación de empleo en las localidades en las cuales cuentan con concesiones.
- Inserción de personas con discapacidad.
- Promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.



Dornier es la herramienta clave para dar cumplimiento a los requerimientos de las entidades municipales, favoreciendo incorporaciones de este tipo de colectivos, a través de sus contratos en concesión, incidiendo en la contratación de personal local para favorecer el crecimiento del empleo en las localidades en las que prestan servicios.

Por último, reseñar que Dornier está presente en las principales redes sociales para maximizar los canales de comunicación con los usuarios además de las ya tradicionales *webs* o *call centers*. A modo de ejemplo Dornier posee los siguientes canales de comunicación con los ciudadanos en aquellas ciudades donde presta sus servicios:

- Webs locales con enlaces en la página principal de los Ayuntamientos en los que presta su servicio.
- Teléfono de atención al usuario: en Madrid por ejemplo se garantiza atención por una persona física durante el periodo del servicio.
- Mail de atención al usuario en cada localidad y uno general en la web de Dornier.
- Redes Sociales: Twitter, Facebook, Instagram y YouTube.
- *App* – Telpark: además de dar un servicio de pago electrónico, sirve para enviar notificaciones a usuarios relacionados con actuaciones de los Ayuntamientos relativas a la movilidad (Aviso de corte de calles por eventos deportivos o prohibiciones de circulación o estacionamiento por alta polución, etc.).

Gestión de las Relaciones Sociales

Dentro de la organización del diálogo social, Dornier incluye diferentes procedimientos para la información y consulta al personal, así como establecer protocolos de negociación con ellos. En este sentido, Dornier tiene establecidos diferentes procedimientos:

Negociación Colectiva

El procedimiento de negociación colectiva está regulado en el Título III del Estatuto de los trabajadores, la iniciativa para promover la negociación de un convenio colectivo corresponde, en cada unidad de negociación, a cualquiera de las partes con legitimación para negociar dentro de la misma, mediante comunicación a la otra parte.

En la mayoría de los convenios colectivos se establecen diferentes plazos para promover el inicio de la nueva negociación de convenio.

La comisión negociadora debe constituirse en el plazo máximo de un mes a partir de recibir la comunicación que contiene la propuesta de negociar. La parte receptora de la comunicación debe responder a la propuesta y entre ambas se ha de establecer un calendario o plan de negociación.

Dornier se caracteriza por su alta involucración en la comunicación y negociación con sindicatos y Comités de empresa y delegados de personal, esto se traduce en una diversidad de Convenios colectivos tanto a nivel de empresa como de sector.

El siguiente cuadro muestra la relación de convenios colectivos que se negocian por la compañía directamente o a través de las correspondientes asociaciones empresariales, ASESGA, ASEPAN, Gremio de Garajes.



Convenio Estatal	Convenios Autonómicos	Convenios de Empresa	
On-Street	Andalucía On-Street	Zaragoza (Grúa)	Barakaldo
	Madrid On-Street	Pamplona	Santander
	Cataluña On-Street	Valladolid	Avilés
	Cataluña Off-Street	Palencia	Ciudad Real
	Galicia	Valencia	Guadalajara
		Ávila	Toledo
		Zamora	Vigo
		Baleares	

Dornier cuenta con un amplio número de comités de empresa y delegados de personal (datos de 2018 - véase Anexo Tabla 1.9):

	Número de Órganos de Representación	Número de Personas
Comités de empresa (Dornier)	5	33
Delegados de personal (Dornier)	Representación Unitaria	21
Comités de empresa (DEVAS I y II)	2	18

A solicitud de cualquier de las partes se puede convocar una reunión con la comisión paritaria con el objeto de interpretar el articulado del convenio colectivo de que se trate.

El 100% de los empleados de Dornier está cubierto por convenio colectivo. El 92,24% de los empleados (94% en 2018) percibe una remuneración basada en un convenio colectivo mientras que el 7,76% restante (6% en 2018) recibirían un salario garantizado. Este salario garantizado está siempre por encima del convenio correspondiente.

Dornier, a través de la negociación colectiva, implementa beneficios que mejoran lo establecido legislativamente, en este sentido, la compañía cuenta con convenios colectivos que recogen mejoras como:

- Reconocimientos ginecológicos, incluidos en Convenio de Dornier para la Comunidad Valenciana, Convenio Dornier para los centros de trabajo de Navarra.
- Permisos retribuidos, la Compañía se caracteriza por recoger en sus convenios colectivos articulados que conceden más beneficios que los establecidos legalmente en permisos como fallecimientos, hospitalización, enfermedades graves, etc.
- Con el objeto de facilitar la conciliación familiar y laboral, se incluye en muchos de los convenios colectivos de la compañía, la posibilidad de solicitar permisos no retribuidos a lo largo del año, Convenio Dornier para los centros de trabajo de Navarra, convenio de Dornier para la provincia de Valladolid, etc.
- Existen diversos convenios de Dornier que recogen clausulados relativos a complementos de incapacidad temporal, en este sentido, con independencia de las prestaciones de la Entidad gestora, la empresa complementa en distintos porcentajes el salario del empleado, en muchos casos llegando al 100%, Convenio autonómico de Andalucía, Convenio autonómico de la Comunidad de Madrid, etc.

- La compañía ha aprovechado la incorporación al Estatuto de los trabajadores del apartado 8) del artículo 34 en el que se permite referente a la posibilidad de acordar una distribución de la jornada de trabajo, tanto en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de la prestación, para habilitar fórmulas de flexibilidad entre sus empleados, facilitando de esta manera, la conciliación laboral y personal, estos acuerdos desplegarán sus efectos a lo largo del año 2020.

El 100% de los empleados de las UTEs DEVAS I y II están cubiertos por convenio colectivo. El 95,27% de los empleados percibe una remuneración basada en un convenio colectivo mientras que el 4,73% restante recibirían un salario garantizado. Este salario garantizado está siempre por encima del convenio correspondiente.

DEVAS I y II, a través de la negociación colectiva, implementan beneficios que mejoran lo establecido legislativamente. En este sentido, DEVAS I y II cuentan con un convenio colectivo, el IV Convenio colectivo de la ciudad de Madrid del sector de estacionamiento regulado de superficie, que recoge mejoras como:

- Permisos retribuidos, este convenio se caracteriza por recoger mejoras en los permisos retribuidos respecto a los establecidos legalmente, fallecimiento, hospitalización, enfermedades graves, asistencia al médico en jornada laboral, etc.
- En este caso, el Convenio de DEVAS I y II establece un complemento sobre la prestación de incapacidad temporal.

Desconexión digital

Dentro de su relación con los empleados Dornier establece como principio la Desconexión Digital del empleado. El Código de Ética de la compañía establece:

Fomento del equilibrio personal y profesional: Comprometidos con el/la empleado/a, establecemos medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal, intentando organizar un entorno laboral que facilite a hombres y mujeres poder compatibilizar la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares. Conciliar no supone trabajar menos sino de forma distinta.

Es por ello que la desconexión digital contribuye a fomentar estas buenas prácticas en la relación de la compañía-empleado. El 92,24% del personal está desconectado (94% en 2018), a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Política Fiscal

Dornier tiene establecida una política fiscal basada en el desarrollo de su actividad cumpliendo de manera adecuada con las obligaciones fiscales, evitando cualquier tipo de práctica que tenga por objeto la elusión ilícita de pagos de impuestos o cualquier tipo de perjuicio a las arcas públicas. La estrategia fiscal de Dornier se basa en la transparencia, integridad y prudencia.

De esta manera Dornier asegura el debido pago de los tributos en el territorio que corresponde sin establecer ningún tipo de entidad en territorio extranjero encaminada a la evasión fiscal.

Durante el año 2019, Dornier ha recibido €72.854,17 por subvenciones de las que €69.854,17 corresponden a subvenciones recibidas por cursos de formación a sus empleados, el 12% menos respecto a las subvenciones recibidas en 2018 (€79.639,63). A estos importes de Dornier hay que añadir €2.207,44 de la UTE DEVAS 1 (€6.188,51 en el 100%) y €1.976,36 de la UTE DEVAS 2

(€5.540,69 en el 100%), ambas por cursos de formación, durante el año 2018 las UTES DEVAS no recibieron ninguna subvención por este concepto. Estos cursos financiados son subvencionables fundamentalmente por la Fundae (anteriormente Fundación Tripartita) y que tienen que cumplir con una serie de requisitos (que se trate de cursos oficiales reconocidos por la propia fundación). La cuantía depende de las horas de formación y del coste de la formación. Dornier también ha recibido €3.000 por subvenciones por inversiones realizadas relacionadas con la carga eléctrica, en 2018 no recibió ninguna subvención por este concepto. Las UTES DEVAS no han recibido ninguna subvención por este concepto durante los ejercicios 2019 y 2018.

La subvención adopta forma de deducción de la cotización de la Seguridad Social de la empresa por cuenta código de cotización; esto es, dependerá de la cuenta de cotización de los empleados que reciban dicha formación.

La totalidad del beneficio de Dornier proviene de entidades españolas.

Información sobre Impuestos, Fundaciones y Asociaciones

El resultado antes de impuestos de Dornier durante el 2019 ascendió a €10.072 mil, incrementando del 70% respecto al año anterior (€2.988 mil). En cuanto a la cuota de impuesto de la Compañía durante el ejercicio 2019 fue de €2.193 mil, mientras que en 2018 fue de €688 mil³.

Durante el año 2019 no se realizó ninguna aportación a fundaciones. En lo relativo a la actividad de patrocinio y asociacionismo, durante el ejercicio 2019, Dornier ha sido miembro de las siguientes asociaciones:

- Federación Empresarial Toledana: €581,16.
- Gremio de Garajes de Barcelona: €414,56.

Durante el año 2018 no se realizó ninguna aportación a fundaciones. En lo relativo a la actividad de patrocinio y asociacionismo, durante el ejercicio 2018, Dornier fue miembro de las siguientes asociaciones:

- Federación Empresarial Toledana: €559,36.
- Gremio de Garajes de Barcelona: €1.137,43.
- Federación Empresarial Balear de Transportes: €726,89.

Durante los años 2019 y 2018, las UTES DEVAS no han realizado aportaciones a fundaciones, asociaciones o actividades de patrocinio.

³ Se reporta el dato de la cuota a pagar ya que Dornier está incluida dentro del consolidado fiscal del grupo Empark.

7. Respeto a los Derechos Humanos

Dornier mantiene un compromiso permanente con el respeto a los Derechos Humanos reflejándose en sus políticas y su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, que incorpora el apoyo y respeto de la protección de los Derechos Humanos y la no complicidad o colaboración en la vulneración de los mismos.

Este compromiso incluye el resto de todos los Derechos Humanos conforme a la Carta internacional de los Derechos Humanos, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los principios de actuación y las recomendaciones para el desarrollo de la actividad de negocios publicados por las Naciones Unidas, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico y la Organización Internacional del Trabajo.

El Código Ético establece *Tolerancia Cero* con toda forma de esclavitud y no mantiene, en base a su conocimiento, relaciones comerciales de ninguna índole con proveedores que lleven a cabo tales prácticas. Dornier se compromete a mantener una actuación ética, íntegra y transparente en todas las relaciones comerciales y a instaurar sistemas y controles efectivos que protejan de toda forma de esclavitud moderna en nuestra actividad.

El Código de Ética Profesional se encuentra disponible y accesible para todos los empleados de la Compañía a través de la Intranet.

Tanto durante el año 2019 como en el año 2018 no se produjeron denuncias relativas a la vulneración de los Derechos Humanos o por causa de discriminación en Dornier ni en UTE DEVAS I y II.

8. Lucha contra la Corrupción y el Soborno

El Grupo Empark ha desarrollado un Plan de Prevención de Delitos ("PPD") aplicable a la totalidad de empresas del grupo entre las que Dornier está incluida, dando cumplimiento a lo establecido por la Ley Orgánica 1/2015, de reforma de la Ley 10/1995 en la que se instauraban las medidas de supervisión, vigilancia y control para la prevención de delitos.

El objetivo del PPD es servir de manera eficaz a la prevención de los delitos en el seno de la empresa, de forma que todos los miembros de la misma encuentren en este Plan la herramienta adecuada para ello.

El PPD funciona como un instrumento que permite ayudar a los trabajadores y miembros de la empresa en la prevención de delitos, pues les proporcionará un mecanismo capaz de identificar conductas y procedimientos punibles penalmente, tanto propios como de terceros, y que ocurran en el seno de la empresa o sus actividades.

Asimismo, es objeto del PPD la correcta formación de la voluntad de la empresa respecto a las acciones a emprender ante una situación de riesgo penal, de forma que se garantice la defensa de sus intereses, teniendo en consideración la normativa legal y su situación procesal.

La Compañía tiene implementado un canal óptimo, capaz de resolver y tramitar todas las situaciones en que los miembros de la empresa puedan apreciar cualquier violación real o percibida por ellos de la normativa vigente (cumplimiento@empark.com). Los mecanismos, principales, con los que cuenta el PPD para la concienciación e implementación del PPD:

- **Código Ético:** es el documento compromiso de la empresa con una adecuada ética de los negocios en relación con una correcta responsabilidad corporativa.
- **Plan de Igualdad:** documento adoptado para alcanzar la igualdad de trato entre trabajadores de distinto género, facilitando la igualdad de oportunidades y eliminando cualquier discriminación o desigualdad por razón de sexo.
- **Política de Política de Calidad y Medio Ambiente:** documento que tiene por objetivo implantar y mantener un sistema integrado de gestión de calidad y medioambiente.
- **Política de Prevención de Riesgos Laborales:** documento encargado de la organización y articulación de sistemas de Prevención de Riesgos Laborales dentro del sistema de Gestión Integrado de la empresa.
- **Normas para la utilización de internet:** documento cuyo objetivo es establecer las pautas y buenas prácticas de utilización de internet para todo el personal limitando su acceso a fin de mejorar el desempeño de la empresa.
- **Política de Aceptación y Entrega de Regalos:** el objeto de esta política es establecer el procedimiento a seguir para (i) la aceptación de regalos realizados por terceros a empleados (ii) la realización a terceros por parte de empleados de la Compañía.
- **Política de Agencia de Viajes:** documento cuyo objeto es definir la sistemática a seguir en los viajes.
- **Otros:** instrucciones de trabajo para la gestión de cobros y pagos.

Todos los miembros de la Compañía deben ser y sentirse responsables de la estricta aplicación del PPD.

Durante el año 2019, no se ha producido ningún caso de corrupción en el cual Dornier o alguna de sus filiales estuviera involucrada.

Medidas para luchar contra el Blanqueo de Capitales

Dentro del PPD, el delito por blanqueo de capitales es catalogado como “riesgo alto” al ser una situación que puede darse con cierta asiduidad, toda vez que uno de los objetivos del Grupo Empark es la adquisición de aparcamientos ya sea en concesión o mediante la adquisición de fincas privadas. En el citado PDD se establecen una serie de medidas para evitar este supuesto, destacando la necesidad de aprobación de todas las operaciones de adquisición de aparcamientos por un comité de inversiones o por parte del Consejo de Administración de Empark Aparcamientos y Servicios, S.A.U. en caso de que el valor de la adquisición sea alto, siendo necesario que la firma final de las mismas se lleve a cabo de forma mancomunada.

Del mismo modo, todas estas adquisiciones se llevan a cabo tras la realización de un proceso de “Due Diligence”, por el cual se intenta obtener la mayor información posible relativa al bien, tanto desde un punto de vista legal como financiero, técnico, medioambiental, etc. A través de este proceso, se analiza de la forma más pormenorizada posible el origen del bien, su estado, etc., a fin de no asumir riesgos en la citada adquisición. A mayor abundamiento, en el caso de que la operación sea de cierto valor económico, parte de este proceso de “Due Diligence” se lleva a cabo por una empresa externa especializada en estos procedimientos. Estas operaciones son elevadas a público, y todos los pagos derivados de estas adquisiciones se realizan a través de transferencia o cheque bancarios correspondiente del que se deja copia en la citada escritura de elevación a público notarial.

Ahora bien, estas operaciones de adquisición solo han sido realizadas por DORNIER, S.A.U. en un par de ocasiones, por lo que su relevancia para la citada sociedad es menor, toda vez que el objeto principal de DORNIER, S.A.U. es la gestión y explotación del servicio de estacionamiento regulado en vía pública, y la gestión del Servicio de Grúa. En relación con los servicios indicados, las medidas preventivas adoptadas son limitadas, toda vez que en estos casos las transacciones económicas son de baja cuantía, y las mismas se pueden realizar en metálico al ser inferiores a 2.500 euros. Sin perjuicio de ello, a la hora de presentar las correspondientes ofertas en las licitaciones públicas por parte de DORNIER, S.A.U. en caso de que las mismas conlleven el pago de cánones anuales o mensuales, así como ingresos a administraciones públicas, las mismas se realizan a través de transferencia bancaria, y previa aprobación de dos apoderados que actúan mancomunadamente.



9. Acerca del Estado de Información No Financiera – Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018 y trazabilidad con los estándares GRI

Con el presente EINF, la Compañía da respuesta a los requerimientos de la Ley de Información No Financiera. Sus contenidos están elaborados conforme al marco de reporting de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) tratando de adaptarlos a la realidad de su modelo de negocio y actividad.

La Compañía ha llevado a cabo un análisis de materialidad internamente que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente. Para todos aquellos aspectos que han sido considerados como no materiales para la organización, el presente informe aborda su enfoque de gestión, pero no da información detallada de KPIs clave u otros indicadores cuantitativos, pues no se consideran representativos de la actividad de la Compañía.

A continuación, se reporta una tabla de cumplimiento de la Ley de Información No Financiera, cuyo objetivo es detallar en que apartado del presente EINF se da respuesta a los requerimientos de la misma, al igual que identificar aquel estándar de reporte que ha sido utilizado para dicho objetivo. En concreto, este índice de contenidos GRI muestra en qué páginas del EINF se da respuesta a cada uno de los ámbitos de reportes identificados por la Ley de Información No Financiera, el índice GRI utilizado, así como posibles omisiones a la hora de cubrir todos los contenidos cubiertos por esos indicadores según el modelo indicado a continuación.

Contenido	Apartado	Índice GRI Asociado
Modelo de Negocio		
Entorno empresarial y modelo de negocio	2.	102-1; 102-2; 102-3; 102-4.
Mercados en los que opera la compañía	2.	102-6.
Objetivos y estrategias	2.	103.
Factores y tendencias que afecten a la evolución	2.	103.
Políticas	A lo largo de todo el informe	103.
Riesgos	4.	102-15.
Cuestiones Medioambientales		
Global		
Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y la salud y la seguridad	3.	103.
Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3.	103.



Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3.	102-11.
Contaminación		
Medidas asociadas a emisiones de carbono	3.	103.
Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras	3.	103.
Economía Circular y Prevención y Gestión de Residuos		
Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular	3.	103.
Medidas asociadas a la gestión de los residuos	3.	103; 306-2.
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3.	103.
Uso Sostenible de Recursos		
Agua: consumo y suministro	3.	103; 303-1.
Materias primas: consumo y medidas	3.	103; 301-1.
Energía: consumo, medidas y uso de renovables	3.	103; 302-1.
Cambio Climático		
Emisiones de efecto invernadero	3.	103; 305-1; 305-2.
Medidas de adaptación al cambio climático	3.	103.
Metas de reducción de emisiones	3.	103.
Biodiversidad		
Medidas de preservación	3.	103.
Impactos causados en áreas protegidas	3.	103.
Cuestiones Sociales y Relativas al Personal		
Empleo		

Handwritten signature or mark in blue ink.

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y grupo profesional	5.	405-1.
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	5.	102-8.
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y grupo profesional	5.	102-8; 405-1.
Número de despidos por sexo, edad y grupo profesional;	5.	401-1.
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y grupo profesional o igual valor	5.	405-2.
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la Compañía	5.	405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos	5.	102-35.
Políticas de desconexión laboral	5.	103.
Empleados con discapacidad	5.	405-1.
Organización del Tiempo de Trabajo		
Organización del trabajo	5.	103.
Número de horas de absentismo	5.	403-2.
Medidas de conciliación familiar	5.	103.
Salud y Seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	5.	103.
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	5.	403-2.
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	5.	403-2.
Relaciones Sociales		
Organización del diálogo social	5.	103.
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	6.	102-41.

Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo	6.	403-4.
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	5.	103.
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	5.	404-1.
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	5.	103.
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	5.	103.
Derechos Humanos		
Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso mitigación, gestión y reparación	7.	103; 102-16.
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	7.	406-1.
Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	7.	103.
Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil.	7.	103.
Corrupción y Soborno		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	8.	103; 102-16; 205-3.
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	8.	103; 102-16; 205-3.
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	8.	413-1.
Sociedad		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad: empleo, el desarrollo local, poblaciones locales y en el territorio;	6.	103; 203-2.
Diálogo con la comunidad local	6.	103; 102-43.
Acciones de asociación o patrocinio.	6.	102-13.

Subcontratación y Proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	6.	103.
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	6.	103.
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	6.	103.
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	6.	103.
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	6.	103.
Información Fiscal		
Beneficios obtenidos país por país antes de impuestos	6.	103.
Impuestos sobre beneficios pagados	6.	103.
Subvenciones públicas recibidas	6.	201-4.

Anexo 1 – Tablas EINF 2018

1.1 Empleados finales del año 2018, segmentado por género, edad y función.

Categoría	Femenino			Total	Masculino			Total	Total General
	>30	30-50	>50		>30	30-50	>50		
Administrativo		9	5	14		2		2	16
Director						2		2	2
Supervisor		11	3	14		31	13	46	58
Técnico y Operario	12	267	169	448	19	359	239	617	1085
Título Medio y Superior		16		16	1	10	4	15	25
Total General	12	297	177	486	20	404	256	680	1.166

1.2. Resumen con la tipología de contratos y jornadas ofrecidas en Dornier en 2018

Tipo de contrato	N° personas	Tipo de jornada	N° personas
Indefinido	1.045	Completa	907
Temporal	121	Parcial	259
Total General	1.166	Total General	1.166

1.3 Plantilla Media 2018

Empleados con Contrato Indefinido

Categoría	Femenino			Total	Masculino			Total	Total General
	>30	30-50	>50		>30	30-50	>50		
Administrativo		8.0	4.5	12.5		2.5		2.5	15.0
Director						2.0	0.4	2.4	2.4
Supervisor		10.1	3.0	13.1		32.8	12.5	45.3	58.4
Técnico y Operario	3.7	262.9	157.1	423.7	10.4	350.8	226.6	627.8	1011.2
Título Medio y Superior		9.9		9.9	1.2	9.3	3.8	14.2	24.1
Total General	3.7	290.8	164.6	459.1	11.6	397.1	243.3	652.0	1.111.1

Empleados con Contrato Temporal

Categoría	Femenino			Total	Masculino			Total	Total General
	>30	30-50	>50		>30	30-50	>50		
Administrativo								0.0	0.0
Director			0.2	0.2					0.2
Supervisor		0.3		0.3			0.6	0.6	0.9
Técnico y Operario	12.7	27.9	20.8	61.3	13.6	42.3	40.6	96.5	157.8
Título Medio y Superior		0.6		0.6					0.6
Total General	12.7	28.8	21.0	62.4	13.6	42.3	41.2	97.1	159.5

Empleados con Jornada Completa

Categoría	Femenino			Total	Masculino			Total	Total General
	>30	30-50	>50		>30	30-50	>50		
Administrativo		4.2	4.7	8.9		2.5		2.5	11.4
Director						2.0	0.4	2.4	2.4
Supervisor		8.3	3.0	11.3		30.8	12.5	43.3	54.7
Técnico y Operario	10.7	177.0	124.1	311.8	18.8	351.9	234.4	606.1	918.9
Título Medio y Superior		7.5		7.5	1.2	9.3	3.8	14.2	21.7
Total General	10.7	197.9	131.8	330.5	20.0	396.5	251.1	667.6	1.007.1

Empleados con Jornada Parcial

Categoría	Femenino			Total	Masculino			Total	Total General
	>30	30-50	>50		>30	30-50	>50		
Administrativo		3.8		3.8					3.8
Director									
Supervisor		2.0		2.0		2.0	0.6	2.6	4.6
Técnico y Operario	5.6	113.8	53.6	173.2	5.2	40.9	32.9	78.9	252.2
Título Medio y Superior		3.0		3.0					3.0
Total General	5.6	122.6	53.6	182.1	5.2	42.9	33.4	81.5	263.6

1.4. Despidos 2018

Categoría	Femenino				Masculino				Total General
	>30	30-50	>50	Total	>30	30-50	>50	Total	
Administrativo	--	1	--	1	--	--	--	--	1
Director	--	--	--	--	--	--	1	1	1
Supervisor	--	--	--	--	--	--	1	1	1
Técnico y Operario	1	18	5	22	3	15	18	34	56
Título Medio y Superior	--	1	--	1	--	--	--	--	1
Total General	1	18	5	24	3	15	18	36	60

1.5. Contrataciones 2018

Categoría	Femenino				Masculino				Total General
	>30	30-50	>50	Total	>30	30-50	>50	Total	
Administrativo	--	2	1	3	1	--	--	1	4
Director	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Supervisor	--	1	--	1	--	--	1	1	2
Técnico y Operario	20	20	12	52	50	55	20	128	180
Título Medio y Superior	--	1	--	1	--	1	--	1	2
Total General	20	24	13	57	54	56	21	131	188

1.6. Plantilla a cierre 2018 Personas con discapacidad

	Mujeres	Hombres	Total
Número Personas con Discapacidad	12	29	41

1.7. Horas y Número de Personas Formación 2018

Categoría	Femenino		Masculino		Total horas	Total personas
	Nº horas	Nº personas	Nº horas	Nº personas		
Administrativo	549.03	103	129.57	24	678.60	127
Director	3.55	2	84.80	24	88.35	26
Supervisor	204.12	51	989.83	194	1,193.95	245
Técnico y Operario	2,394.15	354	2,875.13	415	5,269.28	769
Título Medio y Superior	472.97	86	759.80	131	1,232.77	217
Total General	3,623.82	596	4,839.12	788	8,462.94	1,384

1.8. Remuneraciones 2018

Remuneración empleados por rango de edad

Categoría	Femenino				Masculino				Total General
	>30	30-50	>50	Total	>30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	22.137	30.266	25.048	0	28.987	0	28.987	25.541
Director	0	--	--	--	0	99.854	0	99.854	99.854
Supervisor	0	25.126	32.168	28.992	0	29.146	34.235	30.849	30.249
Técnico y Operario	13.417	17.416	18.862	17.846	11.401	21.137	20.744	20.685	19.491
Título Medio y Superior	0	60.138	0	60.138	33.466	49.059	62.993	51.736	47.098
Total General	13.170	18.720	19.419	18.835	12.504	22.871	22.039	22.272	20.839

€ Categoría	Brecha salarial			Brecha Salarial
	Femenino	Masculino	Total	
Administrativo	25.043	23.937	25.541	14%
Director	0	99.854	99.854	--
Supervisor	28.992	30.649	30.249	5%
Técnico y Operario	17.848	20.635	19.491	14%
Título Medio y Superior	40.138	51.735	47.096	22%
Total General	18.835	22.272	20.839	15%

1.9. Comités y Representación de empresa 2018

	Número de Órganos de Representación	Número de Personas
Comités de empresa	5	35
Delegados de personal	Representación Unitaria	27